

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Hoitotyön koulutusohjelma

Päivi Luukkonen  
Tanja Vahalahti

LIIKU, LEPÄÄ, KESKUSTELE – MATKALLA TYÖHYVINVOINTIIN

Opinnäytetyö  
Maaliskuu 2016



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Maaliskuu 2016**  
**Hoitotyön koulutusohjelma**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
p. 050 405 4816

**Tekijät**

Päivi Luukkonen, Tanja Vahalahti

**Nimeke**

Liiku, lepää, keskustele – matkalla työhyvinvointiin

**Toimeksiantaja**

Pohjois- Karjalan sairaanhoito ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä

**Tiivistelmä**

Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työssä jaksamisessa. Työssä jaksamiseen vaikuttavat monet seikat, kuten arvot, elintavat, riittävä lepo ja henkinen hyvinvointi. Työkykyä voidaan seurata, hallita ja edistää monin eri keinoin. Johtamisella on suuri merkitys työntekijöiden työhyvinvoinnissa.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli edistää Pkssk:n Honkalampi - keskuksen henkilökunnan työhyvinvointia työtoiminnan avulla, painottaen työturvallisuutta, työssä jaksamiseen vaikuttavaa liikuntaa ja henkistä työhyvinvointia. Järjestimme Honkalampi – keskuksessa kaksi työhyvinvointipäivää, joihin työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua. Opinnäytetyön toiminnallinen osuus on tehty yhteistyössä kahden fysioterapeutin opiskelijan kanssa ja opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona Pohjois- Karjalan sairaanhoito ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymälle.

Työkykyä edistävät päivät koettiin positiivisena asiana, vaikka osallistujamäärä jäikin molemmissa kokoontumisissa pieneksi. Informaatiota tilaisuuksista olisi pitänyt olla enemmän. Saimme hyvää palautetta monipuolisesta ohjelmasta, jonka kahdesta eri koulutusohjelmasta tulevana opiskelijoina pystyimme järjestämään. Myös positiiviseen ilmapiiriin oltiin tyytyväisiä. Liikunnallisuutta iltapäiviin olisi toivottu vieläkin enemmän.

Kieli  
suomi

Sivuja 66  
Liitteet 3  
Liitesivumäärä 5

**Asiasanat**

työhyvinvointi, työkyky, palautuminen, vuorovaikutus, johtaminen, työturvallisuus



**THESIS**  
**March 2016**  
**Degree Programme in Nursing**

Tikkarinne 9  
FI-80200 JOENSUU  
FINLAND  
Tel:+358 50 405 4816

**Authors**  
Päivi Luukkonen, Tanja Vahalahti

**Title**  
Move, Rest, Discuss – On the Way to Well-Being at Work

**Commissioned by**  
The Joint Municipal Authority for Medical and Social Services in North Karelia

**Abstract**

Well-being at work is a very important factor for coping at work. There are many factors that affect coping at work, for example values, lifestyle, sufficient rest and mental well-being. There are many different ways to monitor, manage and promote the ability to work. Leadership has a great impact on the well-being of the employee.

The purpose of this thesis was to enhance well-being at work among the employees of Honkalampi Centre through workplace health promotion activities. The focus was on occupational safety, physical activity and mental well-being. Two workplace well-being days were organised at Honkalampi Centre and it was made possible for the employees to participate in the events. The practice-based part of the thesis was carried out in collaboration with two physiotherapy students. The thesis was commissioned by the Joint Municipal Authority for Medical and Social Services in North Karelia.

The workplace well-being days were seen as positive although the number of participants was small. There should have been more information in advance about the events. Based on the feedback, the programme was versatile, thanks to students from two different degree programs. The participants were also pleased with the positive atmosphere. More physical activity could have been included in the workplace well-being days.

**Language**  
Finnish

**Pages** 66  
**Appendices** 3  
**Pages of Appendices** 5

**Keywords**

well-being at work, ability to work, recover, interaction, leadership, occupational safety

# Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto .....	5
2	Työhyvinvointi .....	6
2.1	Myö ja Työ -työhyvinvointisopimus .....	6
2.2	Työhyvinvoinnin lähtökohdat.....	7
2.3	Työhyvinvoinnin määrittely .....	9
2.4	Työhyvinvoinnin merkitys.....	10
3	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	11
3.1	Työntekijä ja tunteet.....	11
3.2	Arvot työhyvinvoinnin lähtökohtana .....	17
3.3	Työhyvinvointi ja aivot.....	17
3.4	Elintavat ja liikunta tukemassa työhyvinvointia .....	18
3.5	Palautuminen ja lepo .....	20
3.6	Työpaikkakiusaaminen ja masennus .....	22
3.7	Psykososiaalinen kuormitus ja työuupumus .....	24
3.8	Työturvallisuus.....	25
4	Työkyvyn seuranta, hallinta, edistäminen ja merkitys .....	26
4.1	Työkyvyn historia .....	26
4.2	Tyky-toiminta .....	27
4.3	Työn jäsentäminen ja kehittäminen .....	28
4.4	Työkyvyn ylläpitäminen ja sairauspoissaolot .....	29
4.5	Kuntoutus ja rentoutus.....	31
5	Työhyvinvointi ja johtaminen.....	33
5.1	Työhyvinvointia edistävä johtaminen ja työn imu .....	33
5.2	Työhyvinvoinnin mittarit .....	38
5.3	Osaamisen edellytyksiä ja henkilöstöasiantuntija .....	39
5.4	Ohjaavat säädökset ja lait.....	40
6	Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävät.....	40
7	Opinnäytetyön toteutus .....	41
7.1	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	41
7.2	Tyköpäivät Honkalammella – ohjelma ja aikataulut .....	42
7.3	Tyköpäivät Honkalammella - toteutus .....	42
7.4	Palaute .....	45
8	Pohdinta.....	48
8.1	Opinnäytetyön toteutusympäristö ja tiedonhankinta .....	48
8.2	Oma opinnäytetyöprosessi .....	49
8.3	Ammatillinen kasvu ja opinnäytetyön prosessin arviointi .....	51
8.4	Toiminnallisen osion arviointi .....	53
8.5	Luotettavuus ja eettisyys .....	55
8.6	Hyödynnettävyys ja jatkokehitysmahdollisuus .....	57
	Lähteet.....	59

## Liitteet

Liite 1	Infokirje tykö-iltapäivistä Honkalampi-keskuksen työntekijöille
Liite 2	Tykö-iltapäivien aikataulut
Liite 3	Toimeksiantosopimus

## 1 Johdanto

Työhyvinvointi on monesta tekijästä muodostuva kokonaisuus. Sen syntyyn vaikuttavat muun muassa työ ja työyhteisö, turvallisuus, työntekijän terveys ja hyvinvointi sekä motivoituminen työhön. Johtamisella, työntekijöiden ammattitaidolla ja työpaikan ilmapiirillä on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnilla on suora vaikutus työssä jaksamiseen ja sitä kautta tuottavuuteen, sitoutuneisuuteen ja sairauspoissaoloihin. Työhyvinvointia ei voi rakentaa yksin, vaan sen edistäminen kuuluu sekä jokaiselle työntekijälle että työnantajalle. Työhyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi parantamalla työoloja ja kehittämällä työntekijöiden ammattitaitoa, järjestämällä työkykyä ylläpitävää toimintaa (tykytoimintaa) sekä järjestämällä riittävän työterveyshuollon. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

Opinnäytetyömme aiheena on työhyvinvointi. Opinnäytetyömme tarkoituksena on Honkalampi-keskuksen henkilökunnan hyvinvoinnin edistäminen. Tehtävänä oli järjestää työhyvinvointipäivät, johon koko Honkalampi-keskuksen hoitohenkilökunta voi osallistua. Opinnäytetyön toiminnallinen osuus on toteutettu yhteistyönä kahden Karelia - ammattikorkeakoulun fysioterapeuttiopiskelijan kanssa. Aiheen saimme toimeksiantona Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymältä (PKSSK). Opinnäytetyömme tarkoitus on edistää PKSSK:n Honkalampi - keskuksen henkilökunnan työhyvinvointia painottaen työturvallisuutta, työssä jaksamiseen vaikuttavaa liikuntaa ja henkistä työhyvinvointia. PKSSK:ssa on turvallisuuden teemavuosi 2015. Hyödynsimme työssämme mahdollisimman paljon aiheesta saatavia niin kirjallisia kuin sähköisiä lähteitä.

Teoriaosuus painottuu työhyvinvointiin ja sen vaikutuksiin sekä sitä edistäviin seikkoihin. Henkilökunnalle laadimme kyselylomakkeen, joka koski kahta työhyvinvointipäivää. Kyselyn avulla kartoitimme henkilökunnan toiveita työhyvinvointipäivien sisällöstä, että tykypäivät olisivat heille mielekkäitä ja kiinnostavia sekä toisivat mahdollisesti uutta näkökulmaa ja tietoutta aiheesta. Opinnäytetyömme toteutimme toiminnallisena opinnäytetyönä ja teimme yhteistyötä kahden fysioterapeuttiopiskelijan kanssa. Valitsimme opinnäytetyön aiheeksi työhyvin-

voinnin oman mielenkiinnon ja toimeksiannon perusteella sekä aiheen ajankoh-  
taisuuden vuoksi.

Koko Pohjois-Karjalan alueella erikoissairaanhoidon tarvitsevat potilaat hoitaa PKSSK. Keskussairaala löytyvät kaikki potilaiden tarvitsemat erikoissalat mukaan lukien sädehoitoyksikkö ja synnytysosasto. Kehitysvammapalvelut on keskitetty Honkalampi-keskuksen tiloihin. PKSSK:n päätoimipisteet ovat Pohjois-Karjalan keskussairaala Joensuussa, Honkalampi-keskus Liperissä ja Paiholan sairaala Kontiolahdella. Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelut aloittivat toimintansa 1.1.2006. Henkilöstöä kuntayhtymällä on noin 2900. Kuntayhtymän toiminta perustuu monipuolisesti osaavaan ja hyvinvoivaan henkilökuntaan, sekä kehittyviin toimintamalleihin ja teknologian tehokkaaseen hyödyntämiseen. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015.)

## **2 Työhyvinvointi**

### **2.1 Myö ja Työ -työhyvinvointisopimus**

PKSSK:ssa työhyvinvointisopimus on syntynyt työnantajan ja eri henkilöstöjärjestöjen yhteistyön tuloksena. Työhyvinvointisopimuksessa tuodaan esille, että työnantaja vastaa työnsuunnittelusta, osaavasta johtamisesta sekä turvallisista työoloista. Jokaisella kuntayhtymässä työskentelevällä henkilöllä on kuitenkin vastuu omasta työkuunnostaan ja vastuu aktiivisesta toiminnastaan liittyen työyhteisön työhyvinvointiin. Työhyvinvointisopimuksella on pyritty luomaan pelisäännöt siihen, kuinka havaittuihin ongelmiin puututaan ajoissa ja kuinka niiden syntymistä pystyttäisiin ajoissa ennaltaehkäisemään. Sopimuksesta käy ilmi, että työhyvinvointi PKSSK:ssa on jokapäiväiseen työhön kuuluva tärkeä osa. Sopimuksella pyritään myös edistämään työpaikan tiedonkulkua sekä tavoitetta avoimempaan vuorovaikutukseen. Uskallus ottaa ongelmat esille ja selvittää ne puhumalla vaikuttaa siihen, että työyhteisössä yhteistyö on sujuvaa. Tavoitteena kuntayhtymä pitää, että jokainen työntekijä voi tehdä työnsä positiivisella mielellä ja saada hyvää aikaa turvallisessa sekä kannustavassa ilmapiirissä. Työhyvinvointisopimus antaa toimintaohjeen työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseksi ja koskettaa koko henkilökuntaa. Kuntayhtymän arvot ja lain-

säädäntö ovat perustana työhyvinvoinnille. Henkilöillä, jotka työskentelevät kuntayhtymän palveluksessa, on oikeus asemasta riippumatta saada oikeudenmukaista ja ihmisarvoa kunnioittavaa kohtelua. (Bjerregård Madsen, Hanhinen, Rouvinen, Simonen, Tolvanen & Varpenius 2015, 2-3.)

Jatkuvat muutokset koettelevat kuntayhtymän henkilökuntaa. Työ on vaativaa, joten työn voimavaratekijöissä olisi hyvä huomioida työntekijöiden oppiminen ja mahdollisuus työssä kehittymiselle. Työntekijöille annettava positiivinen ja kannustava palaute auttaa jaksamaan vaativassa työssä paremmin. Työhyvinvointiin vaikuttavat vaaratekijät, kuten väkivallan uhka, ergonomiset ongelmat ja epäoikeudenmukainen kohtelu, tulisi saada poistettua kokonaan tai minimoitua mahdollisimman vähäiseksi. Työntekijöiden osaamisen hyödyntäminen kehitteässä omaa palveluntuotantoa esimiesten kanssa tukisi yhteistyön ja työhyvinvoinnin rakentumista. (Bjerregård Madsen ym. 2015, 4-5.)

Työhyvinvoinnin edistäminen sekä ennaltaehkäisevä työ ovat eräs terveydenhuollon keskeisimmistä tehtävistä. Kuntayhtymän henkilöstö saa kokonaisvaltaiset työterveyshuollon tarjoamat palvelut. Haluttaessa parantaa työnantajan imagoa ja auttaa rekrytoinnin onnistumisessa on yhteistyö työterveyshuollon, työnantaja tahon ja työntekijän välillä oltava hyvää ja saumatonta. Työhyvinvointisopimuksen toteutusta seurataan osavuosikatsauksittain, ja mukana seurannassa ovat työsuojelutoimikunta, yhteistyötoimikunta ja hallitus. Vuodesta 2011 alkaen on seurattu joka toinen vuosi työhyvinvoinnin toteutumista henkilöstön osalta. Henkilöstökertomus laaditaan joka vuosi henkilöstöpalveluiden toimesta. Henkilöstökertomuksesta käyvät ilmi työhyvinvointisopimuksen toteutuminen ja työhyvinvoinnin tila. (Bjerregård Madsen ym. 2015, 9-12.)

## **2.2 Työhyvinvoinnin lähtökohdat**

Työhyvinvoinnin lähtökohtana pidetään, että jokaisella työyhteisössä on mahdollisuus onnistua ja kokea työniloa. Työyhteisöön syntyy energiaa, jonka myötä työntekijä kokee sitoutumista työhönsä ja samalla innostuneisuus tarttuu toisiin työntekijöihin. (Ojala & Ahonen 2003, 28.)

Työhyvinvoinnin lähtökohtana pidetään myös sitä, että ihminen joko yksilönä tai isompana työyhteisönä kokee positiivista vireyttä ja vireystilaa. Useassa tutki-

muksessa on todettu, että esimerkiksi hyvä fyysinen kunto vaikuttaa ja on tärkeä seikka työssä viihtymisessä. (Ojala & Ahonen 2003, 28, 31.) Työhyvinvoinnin alueiksi on määritelty työkyky ja työssä jaksaminen sekä henkinen hyvinvointi ja työturvallisuus. Kyseessä on kokonaisuus, joka sisältää syy-seuraussuhteita joka suuntiin. (Tarkkonen 2012, 178.)

Peruslähtökohta työhyvinvoinnissa on, että esimiestyö ja yleisjohtaminen ovat kunnossa, jonka avulla saadaan työn tuottavuutta kestäväällä tavalla sekä lisään liiketoiminnan kannattavuutta. Edellytyksenä kuitenkin on, että työorganisaation kehittämisen kohteena ovat pätevät teoriat ja mallit. (Tarkkonen 2012, 21.) Vastuu työhyvinvoinnin kehittämisessä on kuitenkin niin työnantajalla kuin myös työntekijällä. Työpaikalla tapahtuva työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu esimiesten, johdon ja työntekijöiden yhteistyönä. Keskeiset työhyvinvointia tukevat toimijat ovat luottamusmiehet ja työsuojeluhenkilöstö. Työterveyden, työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä työpaikan kumppanina toimii työterveyshuolto. (Työterveyslaitos 2015.)

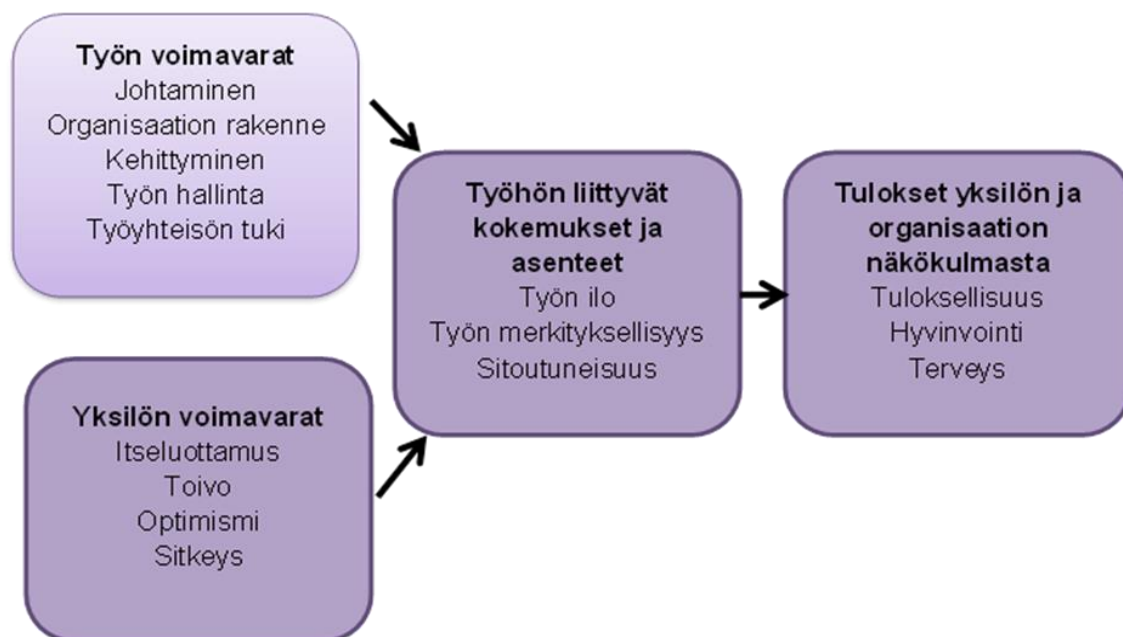
Työhyvinvointi voi merkitä eri asioita työyhteisössä. Joillekin turvallisuus on asia, jota arvostaa, kun taas toinen henkilö voi arvostaa työn vapautta. Työilmapiiri voi joissakin työyhteisöissä olla tärkeä osa työhyvinvointia, kun taas joissakin työyhteisöissä arvostetaan ennen kaikkea säännöllistä terveyden valvontaa. Ihminen on kokonaisuus, jossa tunteiden, mielen ja kehon tulee voida hyvin. Mikäli yksityiselämä ei ole kunnossa se heijastuu suoraan sairauspoissaolojen lisääntymiseen, suorituskyvyn heikkenemiseen ja psyykkisten ongelmien lisääntymiseen. (Ojala & Ahonen 2003, 28.)

Henkilöstön hyvinvointia tuetaan erilaisilla näkyvillä asioilla ja järjestelmillä. Näitä ovat esimerkiksi työturvallisuustoiminta, virkistystoiminta, työterveyshuolto, liikunta, työympäristön viihtyvyys sekä työprosessit, tietoverkot ja muut työvälineet. Lukuisissa tutkimuksissa on todettu johtamisella olevan suurin merkitys työhyvinvointiin. (Ojala & Ahonen 2003, 33.)

Työhyvinvoinnilla saadaan yrityksille lisää kilpailukykyä ja pidennetään työntekijöiden ja yrityksen työuria. Työhyvinvoinnin puute ja vajavuus lisäävät työntekijöiden sairauspoissaoloja ja samalla myös lisäävät yrityksille tulevia kustannuksia. Työlainsäädäntö asettaa omat vaatimuksensa yrityksille, liittyen työhyvin-



vointiin. Lisäksi väestön ikääntyminen on jatkossa otettava entistä paremmin huomioon. (Tarkkonen 2012, 21.)



Kuvio 1. Voimavarakeskeinen työhyvinvoinnin malli (Manka 2011, 73).

Voidaan ajatella, että työhyvinvoinnin lähtökohtina ovat työntekijä, työpaikka, työ, esimies ja työtoverit ja heidän väliset vuorovaikutussuhteensa. Kuvio 1 voidaan nähdä, että yksilön ja työn tarjoamat voimavarat yhdessä luovat työn iloa ja työn imua. Hyvinvoiva työntekijä tuottaa hyviä tuloksia, luo hyvää ilmapiiriä ja pystyy usein kohtaamaan myös vastoinkäymisiä menettämättä työn iloa. (Manka 2011, 72–73.)

## 2.3 Työhyvinvoinnin määrittely

Väitöskirjassaan Pentti Laine (2013) on määrittänyt työhyvinvoinnin:

”Työhyvinvointi tarkoittaa sitä subjektiivisesti koettua hyvinvoinnin tilaamme, johon ovat vaikuttaneet työkykymme ja terveytemme, työ ja työkontesti- ja ympäristö laajasti ymmärrettynä sekä työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka. Työhyvinvoinnin kokemus on herkkä muutoksille sitä määrittävien tekijöiden muuttuessa, ja se rakentuu vuorovaikutuksessa muun elämän tilanteiden ja kokonaisen hyvinvoinnin kanssa. Näkemystämme työhyvinvoinnista ohjaavat aikaisemmat kokemukset sekä arvosidonnaisten vallan, vastuun ja erilaisten intressien vaikutus”

Toimintaympäristöllä on suuri merkitys työhyvinvointiin. Yksilölliset tekijät, kuten hyvä uni, liikunta ja terveellinen ruokavalio, vaikuttavat myönteisesti työhyvinvointiin. Kun halutaan kehittää ja arvioida työpaikan työhyvinvointia, on tärkeää ottaa huomioon työpaikan erityispiirteet. (Juuti & Salmi 2014, 119.)

Maslowin tunnettua tarvehierarkiaa voidaan verrata yksilön työhyvinvointiin. Ihmisen perustarpeet alkavat alimmalta tasolta, joita ovat ravinnon ja nesteen sekä riittävän unen saaminen. Nämä perustarpeet peilaavat ihmisen terveyttä sekä fyysistä kuntoa. (Ojala & Ahonen 2003, 28, 30.)

Turvallisuus koetaan toisen tason tarpeeksi. Työympäristössä tarvitaan monenlaista turvallisuutta, kuten työvälineiden oikeellisuutta, mutta myös henkistä turvallisuutta, johon kuuluvat hyvä työilmapiiri ilman, että joku tulisi työssään kiusatuksi tai joutuisi pelkäämään. Jokaisella tulisi olla mahdollisuus onnistua työtehtävässään. Työ- tai ammattiyhteisöt muodostavat kolmannen tarpeen, jossa täyttyy läheisyys ja halu kuulua johonkin yhteisöön. (Ojala & Ahonen 2003, 28, 30.)

Neljäs osa-alue työhyvinvoinnissa perustuu työelämässä osaamiseen ja ammattitaitoon. Osaaminen vaikuttaa muiden osien tarpeisiin. Osaava ja arvostettu työntekijä kokee turvallisuutta tämän päivän työelämässä ja kokee saavansa osakseen sosiaalista hyvinvointia. Elämässä saavutettavat päämäärät ovat korkeimman asteen tarpeita. Henkinen ja sisäinen draivi on ylin porras, joka sisältää motiivit, sisäisen energian sekä omat arvot. Ihmisen sitoutuminen ja innostuminen ohjautuvat sitä kautta. (Ojala & Ahonen 2003, 28, 30.)

## **2.4 Työhyvinvoinnin merkitys**

Työnantajan näkökulmasta arvokkain henkilöstö on hyvinvoivaa ja innostunutta. Heillä on voimia innovoida ja löytää aikaa säästäviä ratkaisuja. On tärkeää huolehtia nykyisistä resursseista, koska niiden avulla voi menestyä paremmin kuin etsimällä uusia. Yrityksen menestymistä edesauttavia aineettomia henkilöstöön kiinnitettyjä resursseja kutsutaan inhimilliseksi pääomaksi. Inhimillistä pääomaa syntyy hyvinvoivasta ja innostuneesta henkilökunnasta. Yksilötasolla se tarkoittaa esimerkiksi henkilön taitoja ja tietoja, psykologista pääomaa sekä asenteita. Sosiaalisesti pääomaksi kutsutaan inhimillisen pääoman yksilöiden välistä suh-

depääomaa. Rakennepääomaan kuuluvat resurssit, joiden avulla turvataan inhimillisen pääoman tuoman kilpailuedun jatkuvuus. Näitä resursseja ovat henkilöstön johtamisen ja kehittämisen sekä esimiestyön käytännöt, työprosessit sekä työkalut. Inhimillinen pääoma on erityistä, koska se ei ole johdon käskettävissä tai annosteltavissa. Eri yksilöillä on erilaiset motivaatiot käyttää inhimillistä pääomaansa. Työnantaja voi vaikuttaa motivaatioon huolehtimalla henkilöstön työhyvinvoinnista. On tärkeää huomioida johtamisessa ihmisten henkilökohtaiset ominaisuudet, tarpeet sekä elämäntilanteet. Työn hallinnan ja jouston mahdollisuuksien lisääminen, vuorovaikutteinen ja osallistava johtajuus sekä osallistavat henkilöstökäytännöt ovat työkaluja edistämään tätä. (Manka 2015, 10–11.)

Työhyvinvointia pidetään erittäin tärkeänä osana työssä jaksamista. Tänä vuonna neljättä kertaa järjestettävä työhyvinvoinnin konferenssi (Wellbeing at Work) kokoontuu Amsterdamissa 29.5.–1.6.2016. Aiemmat konferenssit on pidetty Kööpenhaminassa (2014), Manchesterissä (2012) ja Helsingissä (2010). Tämän vuoden teemana on osaamisen yhdistäminen tukemassa työhyvinvointia ja työntekijöitä muuttuvassa työelämässä. Eri alojen tutkijat, päättäjät ja ammattilaiset keskustelevalle terveellisen työympäristön ja terveen työntekijän merkityksestä työssä jaksamisessa. Tiedetään, että työelämän vaatimukset, työolot ja työntekijät ovat muuttumassa ja kaikilla näillä tekijöillä on vaikutusta työntekijän terveyteen ja työhyvinvointiin. Teknologiset ja sosiaaliset innovaatiot tuovat mukanaan haasteita, mutta samalla myös uusia mahdollisuuksia. Konferenssin tarkoituksena on käydä läpi eri tutkimustuloksia ja ideoita ja innostaa kohtaamaan uusi ja erilainen työelämä. (VU University Medical Center 2016.)

### **3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät**

#### **3.1 Työntekijä ja tunteet**

Ihmisen kokoista työyhteisöä voidaan verrata korkeaan vuoreen, joka meidän on saavutettava. Matkalla kohdataan monia uhkatekijöitä ja vaaroja, ja on ponnisteltava, pantava itsensä täysillä ”likoon” ja nähtävä vaivaa. Mikäli ollaan valmiita ponnistelemaan, vuori on valloitettavissa. (Hämäläinen 2005, 235.)



Kuvio 2. Ihmisen kokoisen työyhteisön kymmenen käskyä (Hämäläinen 2005, 251.).

Kuvioon 2 on koottu Pekka Hämäläisen laatimat ”ihmisen kokoisen työyhteisön kymmenen käskyä”. Kuvioista tulee esille kaksi tärkeää voimatekijää työelämässä jaksamisessa: ajattelu ja tunteiden voima. Kun nämä toimivat hyvässä yhteistyössä, syntyy ihmisarvoista avointa vuorovaikutusta ja työn iloa, jossa työntekijät huomioivat toisensa kunnioittaen toistensa työtä ja persoonaa. (Hämäläinen 2005, 235.)

Varakkuus, viehättävä ulkonäkö, sosiaalinen asema ja valta herättävät kateutta kaikilla elämänalueilla. Työelämässä kateutta voivat aiheuttaa myös luovuus ja resurssit, joita toiset saavat ja toiset eivät. Eriarvoinen kohtelu ja kiristynyt kilpailu saavat kateuden kasvamaan työpaikalla. Tällöin tunnelma työyhteisössä voi

kiristyä. Hallitsemattomana kateus vääristää vuorovaikutusta, luo esteitä asioiden jakamiselle ja vie pohjan rakentavalta yhteistyöltä. Se aiheuttaa haittaa luovuudelle, ajattelulle, uuden oppimiselle ja työpaikanilmapiirille ja aiheuttaa henkistä pahoinvointia. Tunteet ovat kuitenkin jokaisen työntekijän yksityisasia. Työyhteisössä kadehtimista ei voi eikä pidäkään kieltää. Kadehtimista, josta on haittaa työyhteisön toiminnalle, voidaan kuitenkin hillitä, kun ymmärretään sen tekijöitä ja olemusta, jotka ovat lietsomassa kateutta työpaikalla. Kannustamalla työyhteisön jäseniä hyvän jakamiseen hillitään kateutta ja mahdollistetaan kaikille pääsy osallistumaan työyhteisössä olevaan hyvään. Vastavuoroisuuden antaminen ja saaminen sekä hyvän jakaminen synnyttävät kiitollisuutta työyhteisössä. (Lundell 2008, 50, 75, 114–115.)

Työssä jaksamisen tärkeänä tekijänä pidetään myös ammatillista itseluottamusta. Itseluottamusta heikentää omanarvontunnon ja itsetunnon heikkous. Itsekunnioitukseen negatiivisesti vaikuttavat myös uupuminen, virheet ja toisilta saatu huomautteleva arvio, vaikka ne eivät olisi oikeutettuja. Omaan sisäiseen luottamukseen on tärkeää uskoa. Tällöin voi luottaa omiin näkemyksiin sekä asettaa oma tärkeysjärjestyksensä ja ymmärtää, ettei kaikkiin vaatimuksiin tarvitse suostua eikä voi olla kaikille mieliksi. Virheistä ammatillinen itseluottamus heikkenee, mutta olisi tärkeä oppia juuri omasta tekemästään virheestä ja ymmärtää, että kaikki tekevät virheitä. Hyvät ystävät, koulutus, työhön paneutuminen, itsetunnon vahvistuminen, vapaa-aika sekä lepo lujittavat omiin kykyihin luottamista. Koulutus toimii keskeisenä ammatillisen itseluottamuksen rakentajana. (Mattila 2010, 94–95.)

Tunteiden oikeanlainen ymmärtäminen vaatii aina vuorovaikutusta ja sen onnistumista. Työelämässä voi syntyä myös sellaisia tunteita joista ei usein haluta puhua. Tunteet voivat olla haastavia ja kuluttavia, mikä johtaa siihen, että kokee tuntevansa kuulluksi tulemattomuuden tunteen tai epäoikeudenmukaisuutta ja kohtaamiset ovat epäaitoja. Tunteet vaikuttavat ihmisen työhön sitoutumiseen, käyttäytymiseen sekä luottamuksen syntymiseen. Tunteilla on havaittu olevan merkitystä työuupumukseen. Siksi on havaittu, että tunteet rakentavat vahvasti työilmapiiriin. Vaikka tunteet ovatkin tuore näkökulma työyhteisöissä, niin on tiedostettu niiden olemassa olo joko kätkeytyneinä ja piilotettuna tai ne tunnistetaan näkyvänä koodistona. (Paasivaara 2009, 31.)

Työyhteisöjä, joissa tunteet kätetään tai niistä vaietaan, toiminta perustuu pelkästään rationaalisuuden ja järjen toimintaan. Usein on pidetty tunteita ja niiden ilmaisua epäsovinnaisena ja haitallisena työyhteisöjen toiminnassa. Tunteet tulisi riisua samanaikaisesti kun laittaa työasua päälleen. Tunteiden riisumisella ymmärretään sekä myönteiset (ilo) että kielteiset tunneilmaisut (viha). Löytyy työyhteisöjä, joissa ei hyväksytä työiloon näyttämistä eikä naurua, vaan se herättää samanlaista paheksuntaa kuin viha aiheuttaa. Työyhteisö, jossa jäsenen näyttämä tunneilmaisu todetaan henkilökohtaiseksi ongelmaksi, ei todennäköisesti saa jäsentä näyttämään tunteitaan monta kertaa. (Paasivaara 2009, 32.)

Työyhteisössä puhutaan usein rajoitetusta tunteellisuudesta, jolloin tarkoitetaan, etteivät työntekijät joudu toimimaan työpaikkansa terapeutteina tai ”tunneviemäreinä”. Rajoitetussa tunneilmaisussa korostetaan työyhteisössä työskentelevien jäsenten keskinäistä välittämistä, huolenpitoa, tukemista ja auttamista sekä työyhteisössä olevien jäsenten välisiä suhteita. Rakentava kanssakäyminen työyhteisössä on ainoastaan silloin kun työyhteisön jäsenet tunnistavat ja tiedostavat toistensa tarpeet ja tunteet. Tunteiden ymmärtämiseen tarvitaan myös teoreettinen näkökulma. Yleinen käsitys on, että tunteita voidaan käsitellä neljän näkökulman kautta. Tunteiden kehollisuutta painottaa biologinen näkökulma. Koska tunteet on ohjelmoitu geneettiseen perimään, vastataan ympäristöstä tuleviin ärsykeisiin tunteiden avulla. Varhaislapsuuden kokemukset ovat syvällä persoonallisuudessa, ja tunteen ovat tiedostamattomia subjektiivisia kokemuksia, jolloin tunteisiin tulee psykodynaaminen näkökulma. Esimerkkinä voi olla työpaikalla tapahtunut ristiriitatilanne, jolloin henkilö voi vaikenemisella yrittää ratkaista tilanteen, mikä taas voi johtua lapsuudessa koetusta rangaistuksesta, jossa lasta on opetettu vaikenemaan tai olemaan kertomatta omaa mielipidettä asiasta. Kognitiivinen näkökulma on tiedollista tunteiden arviointia. Tunteiden kannalta merkityksellistä on, miten ihminen arvioi tilanteen. Tilanne voidaan ulkoapäin arvioida joko vihamieliseksi tai miellyttäväksi. Ratkaisevaa arvioinnissa on, miten voimakas koettu tunne on. Ihmiselle virittyä tietty tunnetila arvioinnin perusteella. Myönteisillä tunnekokemuksilla on vaikutusta ihmisten toimintakykyyn, kun taas kielteiset tunnekokemukset vähentävät toimintakykyä ja luovuutta. Ihmisten keskeinen vuorovaikutus muodostaa sosiaalisen konstruktionismin näkökulman tunteisiin. Joissakin ammateissa ja tilanteissa on sallittua itkeä avoimesti, nauraa äänekkäästi tai vaikka riidellä avoimesti, kun taas joissakin

ammateissa ja työyhteisöissä tunteiden ilmaisu täytyy kätkeä. Nämä neljä eri näkökulmaa antavat mahdollisuuden ymmärtää tunteiden erilaista ja moniulotteista kenttää. Tunteet ja niiden luonteen ymmärtäminen voivat antaa uudenlaisen tavan tarkastella elämää. (Paasivaara 2009, 32–36.)

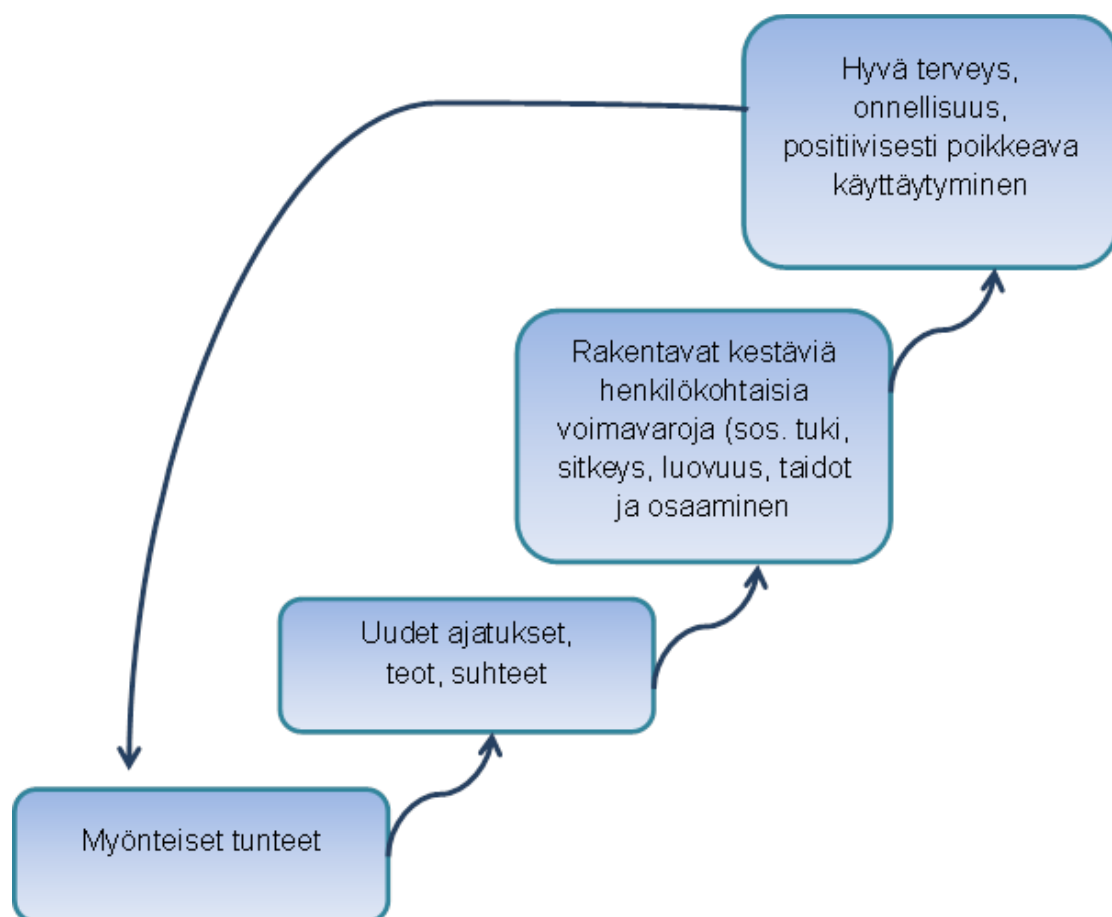
Persoonallinen kasvu on itsensä kehittämisen prosessi, joka on sidoksissa identiteettiin ja itsetuntemukseen. On todettu, että toista ihmistä voi ymmärtää korkeintaan saman määrän kuin ihminen itseään. Kun ihminen antaa aitojen tunteiden johtaa, hän alaa tietoisesti elää omaa elämäänsä, jolloin hänestä tulee se ihminen, joksi hänet oli alun perin tarkoitettu, jolloin teot ja sanat ovat yhtä. (Paasivaara 2009, 37–39.)

Sisäisen oivalluksen tilaa voidaan kutsua työniloksi, jolloin kannattelevana voimana on ihmisen kestäväää tyytyväisyyttä sekä kielteisten tunteiden hiipumista. Aito työnilo syntyy, kun osaa nauttia nykyhetken osaamisesta, sisäisestä täytymyksestä ja vapauden tunteesta. Mielentila on siis työniloa. Työnilo on oman osaamisen ja kykyjen oikeaa kohdentamista työhönsä. Kaikissa työyhteisöissä ei suhtauduta myönteisesti henkilöön, joka huokuu työniloa, vaan voidaan kokea jopa uhkana. On työyhteisöjä, joissa ei odoteta työniloa eikä minkäänlaista innostusta työssä tapahtuvien asioiden eteen. On todettu, että tällaisissa työyhteisöissä henkilöt ovat saaneet sisältöä työhönsä etsimällä ympäriltään ongelmia ja etsivät enemmän latistavia työtilanteita kuin näkevät asiat uusina mahdollisuuksina. Työniloa tunteva työkaveri koetaan uhaksi itselleen. Työnilo on asennetta, rohkeutta tehdä valintoja ja omien kykyjen oivaltamista ja niihin luottamista. (Paasivaara 2009, 45–47.)

On olemassa paljon tutkimuksia myönteisten tunteiden vaikutuksesta sekä työpaikan että yksilön hyvinvointiin. Tutkimuksissa on todettu, että myönteinen asenne muun muassa laajentaa ihmisten havaintokenttää ja auttaa laajentamaan ja palauttamaan toimintakykyä. Lisäksi myönteisyydellä on tutkittu olevan vaikutusta ihmisen käyttäytymiseen, luovuuteen ja avoimuuteen uusia asioita kohtaan. Myönteinen asenne vaikuttaa myös ihmisen psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin ja tätä kautta myös terveyteen. (Manka & Manka 2014.)

Suosittelavaksi myönteisten ja kielteisten tunteiden suhdeluvuksi on esitelty suhdetta, jossa myönteisiä tunteita tulisi olla vähintään kolminkertaisesti verrat-

tuna kielteisiin tunteisiin. Ylijäävät positiiviset tunteet toimivat persoonallisten voimavarojen rakentajina ja hyvinvoinnin suojelijoina. Kielteisiä tunteita ei kuitenkaan tule kokonaan hävittää, niitä täytyy vain osata käsitellä oikein. (Manka & Manka 2014.)



Kuvio 3. Myönteisyys avartaa havaintokykyä ja rakentaa henkilökohtaisia resursseja (Manka & Manka 2014).

Barbara Fredricksonin kehittämän avarra ja rakenna -teorian ("broaden and build") (kuvio 3) mukaan myönteiset tuntemukset vaikuttavat luovuuteen lisäämällä huomiokykyä ja tarkkaavaisuutta. Lisäksi myönteiset tunteet ja asenne ovat yhteydessä henkilön omiin voimavaroihin, jotka vaikuttavat tuloksiin ja elämäntyytyväisyyteen. (Manka & Manka 2014.) Myönteiset tunteet kehittävät ongelmanratkaisutaitoja ja kykyä toimia innovatiivisesti, ja niillä on vaikutus hyvinvointiin. Hyvinvoivat ja tyytyväiset työntekijät ovat parempia työssään ja saavuttavat parempia tuloksia. (Uusiautti & Määttä 2011.)



### 3.2 Arvot työhyvinvoinnin lähtökohtana

Työhyvinvoinnin kehittämiseen tarvitaan arvopohja, joka rakentuu tunteiden huomioon ottamiselle ja kehittäminen vaatii jatkuvaa arvokeskustelua. Henkilöstön kanssa yhdessä luodut arvot luovat hyvän pohjan työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Arvoja laadittaessa tulisi ottaa huomioon yhteisöllisyys, avoimuus, sitoutuminen, erilaisuuden hyväksyminen, ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus sekä se, että jokainen tuntisi voivansa hyvin työssään ja työyhteisössä vallitsisi luottamuksellinen ilmapiiri. Työhyvinvoinnin arvoja luodessa ei kannata ”tavoitella kuuta taivaalta”, sillä niiden hyöty ei kannusta työyhteisöä kehittämään parempaa työhyvinvointia. (Juuti & Salmi 2014, 191, 193.)

Henkisen hyvinvoinnin puutteet näkyvät stressireaktiona ja liiallisena väsymyksenä. Ihminen on hermostunut, ärtynyt, hajamielinen, unohtaa asioita ja huolettaa kaikesta. Henkilö kärsii työmotivaation puutteesta, saattaa esiintyä päihde-ongelmia, eristäytymistä vapaa-aikana sosiaalisista tilanteista sekä pois jääntejä työyhteisön virkistystilaisuuksista. (Tarkkonen 2012, 63.)

Haitallinen kuormittuminen eli stressi aiheuttaa haitallista psykososiaalisia oireita, kuten sykkeen ja verenpaineen nousua, verisuonisairauksia, ruuansulatuselimistön ongelmia ja iho-oireita sekä haavojen hidasta paranemista. Elimistö voi myös vanhentua nopeammin normaaliin vanhenemiseen verratessa. Tämä johtuu solutasolla kromosonirihmojen kärjen eli telomeerien ylimääräistä lyhenemistä, sukupuolielämän vaikeuksista ja haluttomuudesta. Flunssavirukset tarttuvat helpommin heikentyneen vastustuskyvyn vuoksi. Voi ilmentua myös kipuja, joille ei löydy varsinaista selitystä. Lisäksi pitkät sairauspoissaolot lisääntyvät, mielenterveysongelmia ilmentuu sekä pahimmassa tapauksessa lopputuloksena on enneaikainen kuolema. (Tarkkonen 2012, 63–64.)

### 3.3 Työhyvinvointi ja aivot

Selvitäksemme jokapäiväisistä työelämän haasteista aivomme joutuvat käsittelemään valtavan määrän tietoa päivän aikana. Uuden tiedon synnyttämiseen aivoiltamme tarvitaan ongelmanratkaisutaitoa, päättelykykyä ja luovuutta. Asioiden pohtiminen ja haasteet ovat hyväksi aivoillemme. Pohtiminen, kuinka oma työ tuntuisi innostavammalta, paremmalta ja turvallisemmalta on tärkeää, mutta

on myös hyvä muistaa tauottaa työpäivänsä, että aivot saisivat tarvitsemaansa lepoa ja palautumista tarpeeksi. On hyvä huomioda, että ilmapiirillä on suuri vaikutus siihen, kuinka ideat ja ajatukset pääsevät tietoisuuteen. Salliva ja myönteinen ilmapiiri auttaa ideoiden syntymisessä ja toteuttamisessa, kun taas negatiivinen mieliala ja kiire turruttavat, eikä tuomitsevassa ilmapiirissä kukaan pysty yltämään parhaimpaansa. (Työterveyslaitos 2015.)

Työpaikan kiire ja stressi vaikuttavat aivojen toimintaan siten, että ihminen tekee nopeita ratkaisuja, virheet lisääntyvät, ilmenee kärsimättömyyttä ja kapeakatseisuutta. Kiireisinä voimme olla toki tehokkaampia, mutta myös hieman tyhmempiä. Rauhallisina olemme hitaampia, mutta teemme vähemmän virheitä ja toimimme viisaammin. Stressi ja kiire kuuluvat välillä elämään, mutta niistä on myös pystyttävä palautumaan ja annettava palautumiselle aikaa. Pitkään jatkunut stressi ja kiire vaikuttavat kuluttavasti ja vanhentavat aivoja nopeammin. Mikäli työssä on kiire, paljon muistettavaa ja uuden opittavaa työhyvinvointi kärsii helposti. Tulisi muistaa taukojen tärkeys, pienikin liikunta työpäivän aikana sekä kiireetön ja terveellinen ruokaileminen. Verensokerin tasapainossa pitämisestä on tärkeää huolehtia myös työpäivän aikana. Lisäksi tehtävien töiden tärkeysjärjestykseen asettaminen saattaa auttaa kiireen ja stressin helpottamiseen. (Työterveyslaitos 2015.)

### **3.4 Elintavat ja liikunta tukemassa työhyvinvointia**

Työpaikalla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin ja elämäntapoihin monin tavoin. Omat henkilökohtaiset valinnat vaikuttavat omiin, työkavereiden ja läheisten hyvinvointiin. Elintapojen kohentamiseen tulisikin panostaa enemmän, jotta maassamme riittää työkykyistä työvoimaa myös tuleville vuosille. Työpaikan olisikin hyvä olla terveyden edistämisen puolestapuhuja. Työikäisten toiminta- ja työkykyä heikentävät epäterveellinen ruokavalio, liikunnan puute, tupakointi, mielenterveysongelmat ja liiallinen alkoholin kulutus. Edellä mainitut syyt johtavat usein myös useimpiin kansansairauksiin ja tätä kautta työkyvyttömyyteen tai ennenaikaiseen kuolemaan. (Työterveyslaitos 2015.) Kuitenkin on myös niin, että ihmisen vaikein voitto on voitto hänestä itsestään. Näin asia on myös työhyvinvoinnin kehittämisessä. Vaikeinta on tehdä sellaisia muutoksia, joilla voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ja sen parantumiseen, koska elämme omien

uskomustemme ja tapojemme mielikuviemme sisällä. Näitä mielikuvia ja tapoja on vaikea havaita, mutta vielä vaikeampi muuttaa. Päätös vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ei aina riitä, vaan muutoksen tulee lähteä uskomusten ja tunteiden tasolta sekä päättäväisyydestä pyrkiä kohti uudenlaista elämäntapaa ja työhyvinvointia ilman, että nykymaailman informaatiotulva sekoittaa ajatuksia, eikä tiedä mihin uskoa. (Juuti & Salmi 2014, 206–208.)

Alkoholin liiallinen käyttö aiheuttaa psyykkisiä, fyysisiä, henkisiä ja sosiaalisia haittoja, jotka näkyvät käyttäjässä itsessään, työpaikalla ja lähipiirissä. Liiallisen alkoholin käytön haitat heijastuvat myös koko yhteiskuntaan. Työpaikalla alkoholasioita tulee käsitellä kuten muitakin työkykyyn ja terveyteen vaikuttavia asioita ja tehdä asian eteen aktiivisesti yhteistyötä esimerkiksi työterveyshuollon kanssa. (Työterveyslaitos 2015.)

Liikunnan vaikutusta ihmisen psyykkiseen, fyysiseen, sekä sosiaaliseen jaksamiseen on tutkittu paljon vuosien aikana. Eläkeiän noustessa ihmisten on pysytävä paremmassa kunnossa, että he jaksavat työskennellä eläkeikänsä saakka. Työkyvyllä tarkoitetaan yleisesti ottaen sitä, että työntekijä selviytyy annetuista työtehtävistä niin henkisesti kuin fyysisellä tasolla, eikä hän suorittaessaan tehtävää ali- tai ylikuormitu. Liikunnan avulla voidaan ennaltaehkäistä sairauksia ja vähentää esimerkiksi mielenterveyteen liittyviä ongelmia. Työntekijöiden jaksamiseen ja työpaikkaliikuntaan yrityksissä alettiin kiinnittää yhä enemmän huomiota 1900-luvulla. Ennen työtehtävät olivat fyysisesti raskaampia, jolloin liikuntaa tuli enemmän. Nykyään liikkumiseen tuleekin kiinnittää enemmän huomiota työn ulkopuolella ja pitää yllä näin kuntoa. Fyysisesti kunnossa oleva ihminen jaksaa työssä hyvin, eikä väsähdä heti. Liikunnan avulla ylläpidetään myös niin liikuntaelinten kuin myös hengitys- ja verenkiertoelinten hyvinvointia. Psyykkiseen hyvinvointiin liikunnalla on myös suuri vaikutus. Mieliala pysyy positiivisempana, mielenterveys parempana, rentoutuminen on helpompaa ja ajatukset siirtyvät ikävistä asioista pois. (Backman & From 2010.)

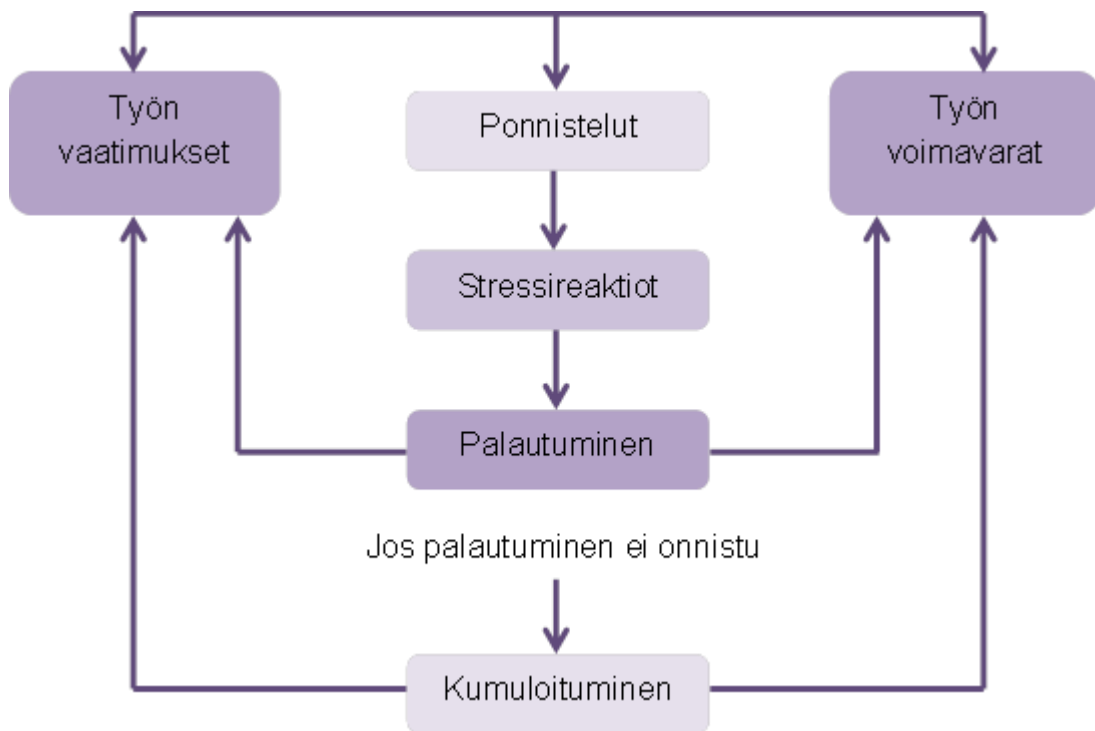
Tupakoimattomuus tuo taloudellista, terveydellistä sekä inhimillistä hyötyä. Työhyvinvoinnista ja taloudellisesta edusta tupakoimattoman kohdalla hyötyvät niin työnantaja, kuin työntekijäkin. Tupakoinnin lopettamisen mukana syntyy säästöjä, mutta eräs tärkeimmistä seikoista lienee se, että elinvuodet ja niiden laatu lisääntyy ja parantuu tupakoimattomuuden myötä. Tutkimuksien mukaan pide-

tään mahdollisena, että tupakoiva sairastuu helpommin ja tuo siten työnantajalleen tuottavuudessa menetyksiä. Työntekijän lopettaessa tupakoinnin hänen terveydentilansa kohenee, eivätkä esimerkiksi toistuvat tulehdussairaudet kiusaa ja yleiskunnon parantuessa myös työntekijän työteho nousee. Sydän- ja verisuonisairauksiin ja joihinkin syöpäsairauksiin sairastumisen riski pienenee tupakoinnin lopettamisen myötä. (Apajasaari 2013.)

Terveellinen, hyvistä raaka-aineista valmistettu ruoka auttaa jaksamaan työssä ja pitämään yllä vireystilaa. Liian tukeva ateria kesken työpäivän kuitenkin väsyttää ja laskee vireystilaa, jolloin onnettomuuksien riski suurenee ja työteho laskee. Aterioita ei kannata jättää väliin, sillä verensokerin heittelyt vaikuttavat jaksamiseen ja vireystilaan. Työnantaja voi vaikuttaa työaikaisen ruokailun toteutumiseen esimerkiksi työn organisoimisella siten, että ruokailu on mahdollista sopivana aikana, ruokailutilat ovat siistit ja asialliset, jääkaappi on puhdas ja toimiva mikäli omia eväitä kuljetetaan mukana töissä ja tarjolla tulee aina olla puhdasta ja raikasta vettä. (Työterveyslaitos 2015.)

### **3.5 Palautuminen ja lepo**

Hyvinvoinnille tärkeää on rasituksen ja levon rytmi, koska tauoton, liika rasitus kuluttaa ja sotkee liikaa ihmisen biologista ja psykologista perusjärjestelmää. Esteinä levon ja palautumisen toimivuudelle voivat olla esimerkiksi toimimattomat työaikajärjestelyt tai työperäinen stressi. Valitettavasti Suomessa työajat ovat liukuneet rajoiltaan epämääräisimmiksi ja poikkeavia työaikoja käytetään paljon. Hyvin levännyt ja nukkunut ihminen on työssään tehokas ja tarkkaavainen, mutta aina unenlaatu ei ole itsestään selvyys ja siihen voivat vaikuttaa monet eri asiat, kuten työasioiden ongelmat. Huono yöuni ja univaje vaikuttavat moniin asioihin, kuten tarkkaavaisuuteen, mielialaan, oppimiseen, muistiin ja asioiden hallintaan. Mitä useimpaan asiaan työntekijän pitäisi jakaa tarkkaavaisuutensa sitä herkemmin univaje näkyy hänen toiminnassaan. Univaje vaikuttaa myös luovuuteen ja univajeesta kärsivä toimiikin usein kovin urautuneesti työssään. Lepo ei ole kuitenkaan vain fyysistä nukkumista, vaan se vaatii henkistä prosessia tarkoittaen sitä, että palautumisessa tarvitaan nukkumisen lisäksi vaihtelua myös sosiaalisessa elämässä. Vapaa-aikana tulisi tehdä muutakin, kuin katsoa televisiota tai käyttää tietokonetta. (Työterveyslaitos 2014.)



Kuvio 4. Ponnistelujen ja palautumisen malli (Manka 2015, 45).

Kuten kuviossa 4 on esitetty, vastatakseen työn vaatimuksiin työntekijä joutuu ponnistelemaan. Käytettävissä olevat voimavarat kertovat, voiko työntekijä hyvin vai huonosti. Omat psykologiset taidot ja reagoimistaipumukset sekä psyko-fysiologinen tila muodostavat työntekijän voimavarat. Elämän tasapaino, selviytymiskeinot ja itseluottamus ovat psykologisia taitoja. Sykevälivaihteluun perustuvalla mittauksella voidaan tarkastella fysiologista kuormitusta. Palautuminen voi alkaa vasta, kun työn vaatimuksia aiheuttavia tekijöitä ei enää ole. Ponnistelut ja palautuminen ovat tasapainossa, jos työntekijä ehtii palautua ennen seuraavaa ponnistelua. Jos työntekijä ei ehdi palautua, vallitsee epätasapaino, joka voi pitkällä aikavälillä vaikuttaa terveyteen ja hyvinvointiin ja tuoda mukanaan univaikeuksia, väsymystä ja pahimmillaan työuupumusta ja muita oireita. Palautumista voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta: fysiologisesti ja psykologisesti. Fysiologisesti palautuminen on onnistunut, kun työntekijän elimistö on palannut takaisin perustasolle stressistä johtuvan viriämisen jälkeen. Kun työntekijä itse tuntee olevansa palautunut ja kykenevänsä jälleen ponnistelemaan, on psykologinen palautuminen onnistunut. Palautuminen voidaan ajatella tapahtuvan kolmella eri tavalla: hankkimalla uusia voimavaroja, turvaamalla uhatut voimavarat ja/tai palauttamalla menetetyt voimavarat. (Manka 2015, 45–46.)

### 3.6 Työpaikkakiusaaminen ja masennus

Työpaikkakiusaaminen ei ole ilmiönä uusi. Kiinnostus työpaikkakiusaamiseen ja työpaikoilla tapahtuvaan henkiseen väkivaltaan nousi Suomessa esille vuonna 1997 tehdyn työolotutkimuksen myötä. Tutkimus on osaltaan ollut vaikuttamassa siihen, että ihmiset ovat tulleet tietoisemmaksi työpaikkakiusaamisesta ilmiönä. Tutkimuksen tuoma julkisuus on myös auttanut paremmin tunnistamaan, havaitsemaan ja puuttumaan kiusaamiseen työpaikoilla. Työpaikkakiusaamista koskevaa säätelyä lain tasolla saatiin vasta vuonna 2003, kun työturvallisuuslakiin lisättiin epäasiallista ja häiritsevää kohtelua koskeva säännös. Tilastoissa Suomi on työpaikkakiusaamisen kärkimaa, eikä tilanne näytä tutkimuksen mukaan olevan paranemassa vaan päinvastoin. On tutkittu, että Suomessa työpaikkakiusaamisen on kaksi kertaa niin yleistä kuin EU-maissa keskimäärin. (Kess & Kähönen 2010, 1,6.)

Työpaikkakiusaamiseksi määritellään tilanne, jossa kahden tai useamman henkilön välille kehitty toistuva, huono työkäyttäytyminen ja sen seurauksena vallankäyttö eri tilanteissa. Vallankäytön kohteeksi joutunut henkilö alistuu ja joutuu tilanteeseen, jossa hän on puolustuskyvytön. Työpaikkakiusaaminen voi ilmetä tekojen, eleiden, ilmeiden ja puheiden kautta loukkaavana toimintana. Kiusaaminen voi olla lähes huomaamatonta ja hienovaraista, kuten hymähtelyä tai puhumattomuutta. Sanallisesti työpaikkakiusaaminen saattaa ilmetä mustamaalaamisena ja selän takana puhumisella. Kiusaaja saattaa myös huomauttaa kiusatun osapuolen mielenterveydestä. (Työturvallisuuskeskus 2015.) Nykyään tekstiviestien ja netin kautta tapahtuva kiusaaminen on yleistä. Sukupuoleen liittyvä ahdistelu tai seksuaalinen häirintä on myös kiusaamista. (Kess & Kähönen 2010, 6.) Fyysinen väkivalta tai sillä uhkaileminen saattavat kuulua myös työpaikkakiusaamisen piirteisiin. Työpaikkakiusaamista voi esiintyä työntekijöiden välillä, mutta myös työntekijän ja esimiehen välillä. Arvosteleva ja toisia loukkaava käyttäytyminen eivät kuulu terveeseen työyhteisöön tai asialliseen työkäyttäytymiseen. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu omasta käyttäytymisestään työpaikallaan. Jokainen kokee kiusaamisen yksilöllisesti, mutta on tärkeää huomata milloin tulee kiusatuksi, jolloin asiaan voidaan puuttua ajoissa. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

Työpaikalla kiusaaminen ei vaikuta ainoastaan kiusatun ja kiusaajan väliseen suhteeseen vaan useimmiten koko työyhteisö kärsii kiusaamisesta. Yhteisöllisiä seuraamuksia ovat esimerkiksi huonontunut ilmapiiri ja tästä johtuvat ristiriidat, joiden seurauksena normaalien työrutiinien hoitaminen vaikeutuu. Stressi ja tyytymättömyys työhön lisääntyvät myös heillä, joita kiusaaminen ei koske. Ylimääräistä jännitettä syntyy, jos työpaikka jakautuu eri leireihin kiusaajan ja kiusattujen puolelle. Pitkittynyt kiusaamistilanne vaikuttaa myös siihen, miten hitaasti tai nopeasti työyhteisö toipuu konfliktista. Saattaa käydä niin, että koko työyhteisö tarvitsee apua toipumiseen ja tilanteen normalisoitumiseen. Kiusaamisen koskettaessa jokaista työyhteisön jäsentä seurauksena on, että työyhteisön tehokkuus ja tuottavuus saattaa alentua. Tehottomuus ja pitkät sairauslomat aiheuttavat huomattavia kustannuksia yritykselle. Tästäkin syystä, esimiesten kannattaa ehkäistä ja tarttua kiusaamistilanteisiin ennakoivasti ja välittömästi. Työpaikkakiusaamisen vaikutukset kertaantuvat ja ulottuvat aina yhteiskunnan tasolle asti ollen kansantaloudellisia. Työelämässä henkinen väkivalta on kallista, koska aiheutuu kuluja menetetyistä työkyvystä, sairauslomista, ennen aikaisista eläkkeistä sekä työtehonlaskemisesta yleisesti. (Kess & Kähönen 2010, 6.)

Masennus ja mielenterveyshäiriöt vaikuttavat työn tuottavuuteen ja etenkin hoitamattomina voivat johtaa työkyvyttömyyteen. Työkyvyn säilymiseen voidaan vaikuttaa työpaikan tukitoimilla. Masentuminen on monitekijäinen sairaus. Sairastumiseen voivat vaikuttaa niin henkilön perimä ja persoonallisuus, kuten myös elinympäristöön vaikuttavat tekijät, kuten pitkittynyt työstressi. Työolotekijöistä epäasiallisen kohtelun, kohtuuttomien työn vaatimusten, epäoikeudenmukaisuuden, epävarmuuden tulevasta, huonon työilmapiirin ja tuen puutteen sekä vähäisen työnhallinnan puutteen on todettu liittyvän heikentyneeseen psyykkiseen työhyvinvointiin. Työpaikalla masentuneisuus voi ilmetä esimerkiksi keskittymiskyvyn ja aloitekyvyn puutteena, päätöksenteon vaikeutena, välinpitämättömyytenä omaan turvallisuuteen liittyen, itsetuhoisena käytöksenä, väsymyksenä tai motivaation puutteena. Usein erilaiset ongelmat ilmenevät työpaikalla yleisenä hälytysmerkkinä, joista ei voi päätellä mistä on kysymys. Mikäli oireita ja toistuvia havaintoja masennuksesta ilmenee, on syytä ottaa asia puheeksi työntekijän kanssa ja ohjata hänet työterveyshuoltoon kertomaan tilanteestaan ja saamaan apua. Masentuneisuus voi johtaa työpaikalla esimerkiksi tahattomien virheiden ja laiminlyöntien tekemiseen, kuormitusherkkyyden lisääntymiseen,

eristäytymiseen, ilmapiiriongelmiin ja riitaisuuteen, huonoon asiakaspalautteeseen, työsuorituksen heikentymiseen ja poissaolojen lisääntymiseen. (Työterveyslaitos 2015.)

### **3.7 Psykososiaalinen kuormitus ja työuupumus**

Ihmisen psyykkisten ja sosiaalisten voimavarojen käyttöä työssä tai työprosessissa kutsutaan henkiseksi työkuormitukseksi. Psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi katsotaan esimerkiksi työjärjestelyt, työn suunnittelu ja johtaminen, työn sisältö ja hallitseminen, sekä työympäristöön liittyvät työn piirteet. Työssä psykososiaaliset tekijät voivat olla kielteisiä ja haitallisesti kuormittavia tai myönteisiä ja voimavaroja tukevia. Kuormittumiseen vaikuttavat myös kokonaistilanne työoloissa, sekä mahdolliset lieventävät tai vahvistavat seikat kuormittumisessa. Sopivasti myönteinen työkuormitus luo hyvinvointia ja on hyväksi. Siitä myös palaudutaan normaalisti vapaa-ajalla. Työkuormituksen ollessa liiallinen, syntyy työstressi, jolloin työntekijä kokee olevansa riittämätön suoriutumaan häneen kohdistuvista odotuksista ja vaatimuksista. Liiallista sosiaalista ja psyykkistä kuormittavuutta voidaan ennaltaehkäistä esimerkiksi töiden organisoinnilla, työn sisällön tarkastamisella, yhteistyön toimivuudella, työjärjestelyillä, sekä esimiestyön ja sosiaalisten suhteiden toimivuudella työyhteisössä. (Työterveyslaitos 2015.) Monesti henkinen jaksaminen työssä saattaa olla koetuksella, mutta painettakin voi olla kahdenlaista: sekä negatiivista että positiivista. Positiivinen stressi tuo elämään haasteellisuutta ja nautittavuutta, mutta pitkään jatkunut negatiivinen stressi järkyttää tasapainoa elimistössä ja pitää sen jatkuvassa hälytystilassa. (Manka 2007, 35.)

Työuupumus johtuu pitkittyneestä työstressistä, jonka kehittymiseen vaikuttavat niin yksilölliset tekijät kuin työolosuhteet. Riskiä sairastua työuupumukseen lisäävät työntekijän korkeat henkilökohtaiset tavoitteet, korostunut velvollisuudentunne ja voimakas sitoutuminen työhönsä sekä kuormittavat työolosuhteet, joissa asetettuja tavoitteita ei pystytä saavuttamaan ja ongelmanratkaisukeinot ovat riittämättömät ristiriitatilanteissa. Mikäli työolosuhteet ovat hyvät, ei työuupumus voi syntyä yksin muilla elämänalueilla ilmenevistä ongelmista, mutta voi vaikuttaa työuupumuksen kehittymiseen silloin, jos työkuormitus ei ole kohdallaan. Työuupumuksen oireita ovat esimerkiksi väsymys, johon nukkuminen-



kaan ei auta, asenne työtä kohtaan muuttuu kyynisemmäksi ja alentunut aikaansaamisen tunne. Työuupuminen voidaan välttää puuttumalla ajoissa työstressiin. Esimiehen tulisi käydä jokaisen työntekijänsä kanssa säännöllisesti kehityskeskustelu, jossa mahdolliset hälytysmerkit työstressistä ilmenevät. Työntekijä voi itse vaikuttaa työuupumuksen ehkäisemiseen esimerkiksi jakamalla energiansa sopivasti jokaiselle elämän osa-alueelle, muistamalla lepo ja palautusajat, arvioimalla riittävän usein oman elämän kokonaistilannetta ja omaa hyvinvointia, ottamalla epäkohdat puheeksi asiaan liittyvien tahojen kanssa ja hakemalla ajoissa apua työterveydenhuollosta, mikäli tilanne ei korjaannu muuten. Työuupumuksesta toipuminen vaatii muutoksia niin työolosuhteissa, kuin myös työntekijän asenteissa ja toiminnassa. Toimenpiteiden laajuuteen vaikuttaa se, kuinka pitkälle tilanne on edennyt. Toipumisessa kiinnitetään huomiota esimerkiksi siihen, että myönnetään olemassa oleva ristiriita ja muutoksen tarve, luovutaan mahdottomista tavoitteista, irrottaudutaan työstä, vahvistetaan hyvinvoinnin edellytyksiä, sekä arvioidaan kriittisesti omia asenteita ja toimintatapoja. (Työterveyslaitos 2015.) Työn ja muun elämän tasapaino vaikuttavat paljon työssä jaksamiseen. Siviilielämän ongelmat, kuten taloudelliset vaikeudet ja esimerkiksi perheen selviämisen huoli saattavat aiheuttaa stressiä ja raskautta, joka ilmenee sairastumisena ja sairauspoissaoloina. (Workplace well-being 2014.)

### **3.8 Työturvallisuus**

Työyhteisön toiminnassa eräs tärkeä osa on työturvallisuudella. Työn sujuvuutta taataan turvallisella työympäristöllä ja työn tarpeellisella perehdyttämällä. Turvallisuuksella pyritään minimoimaan yksilölle työssä esiintyviä terveydelle haitallisia riskejä. Työturvallisuudella pyritään siihen, ettei työntekijä tunne työssään turvattomuutta liittyi se sitten työyhteisöön, työympäristöön tai itse tehtävään työhön. Työntekijän ja työnantajan velvollisuuksia työturvallisuuden toteuttamisessa käsittelee työturvallisuuslaki. Työntekijä on velvollinen noudattamaan sääntöjä ja puitteita, jotka työnantaja on luonut turvallisen työympäristön toteutumiseksi. Työturvallisuuteen liittyen työnantaja on velvollinen esimerkiksi tarkkailemaan työn tekoa, työympäristöä ja työyhteisön toimintaa, suunnittelemaan, perehdyttämään ja opastamaan sekä luomaan turvallisen työympäristön ja työolosuhteet. Työntekijän velvollisuudet ovat noudattaa työnantajan määräyksiä ja

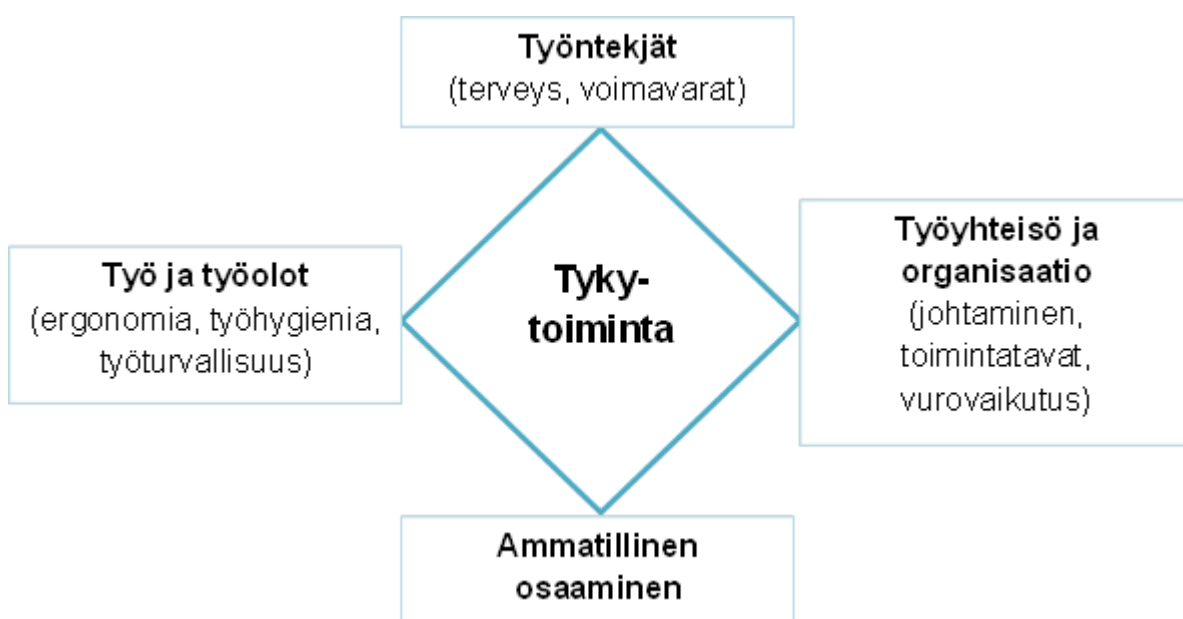
ohjeita, huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden työturvallisuudesta, työturvallisuuteen liittyvien puutteiden ja vikojen ilmoittaminen sekä muihin työntekijöihin kohdistuvan epäasiallisen ja aiheettoman kohtelemisen välttäminen. Työturvallisuuteen voivat vaikuttaa myös ulkopuoliset tekijät, kuten asiakkaat. Häiritsevä käytös asiakkaalta vaikeuttaa työn tekemistä ja häiritsee ja voi tuntua työntekijästä jopa työväkivaltana. Hyvällä perehdytyksellä päästään siihen, että työntekijä tietää mahdolliset riskit työssä ja toimintatavan mahdollisessa ongelmatilanteessa. (Valpas 2011.)

## **4 Työkyvyn seuranta, hallinta, edistäminen ja merkitys**

### **4.1 Työkyvyn historia**

Kun tarkastellaan ajassa taaksepäin, työkyky, työssä jaksaminen ja työstä selviytyminen liitettiin pitkään vain ihmisen terveyteen. Työkyvyttömät henkilöt olivat raajarikkoja tai aistivammaisia. Käsite työkyky otettiin käyttöön 1970-luvulla, kun ikääntyville työntekijöille etsittiin eläkkeelle jäämisen perusteita. Tämän jälkeen työkyvyn käsitettä on määritelty monella eri tavalla ja käytetty niin työkyvyn arvioinnissa kuin työkyvyn edistämisessäkin. Työkykyyn on perehdytty muun muassa lääketieteessä, psykologiassa, sosiologiassa, kasvatustieteessä, sosiaalipolitiikassa, hallintotieteessä sekä kielitieteessä. Työkykyä voidaan arvioida kolmelta eri kannalta: fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti. (Suonsivu 2014, 14–15.)

## 4.2 Tyky-toiminta



Kuvio 5. Työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan osa-alueet (SRHY-Riskienhallinta 2016).

Työkyky on monesta tekijästä johtuva yhteisvaikutuksen tulos (kuvi 5). Tyky-toiminnan tarkoituksena on työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen ja työpaikan tuottavuuden ja toimivuuden edistäminen. Tyky-toiminnalla myös tuetaan työntekijöitä ja työpaikkaa työelämän muutoksissa. Tyky-toiminnan toteuttamisessa ei ole yhtä oikeaa tapaa vaan sen laajuus ja toteutus riippuu pitkälti työpaikasta. Työntekijöiden työkykyä edistetään pääasiassa työnantajan ja työntekijöiden kesken, mutta myös terveydenhuolto voi olla mukana tukemassa työkykyä. (SRHY-Riskienhallinta 2016.) Perinteisesti yrityksissä järjestetään fyysisen hyvinvoinnin edistämiseksi yksittäisiä liikunta- ja virkistyspäiviä, kuntotestejä, luentoja sekä tiimiratoja. Myös henkinen valmennus on nykyään paljon esillä ja aiheesta järjestetään runsaasti koulutuksia. Kuitenkin kysyttäessä, harva osaa kuvata mistä todella on kysymys. Henkisen valmennuksen oletetaan liittyvän rentoutusharjoitteisiin, mielikuvaharjoitteisiin ja suggerointiin. Henkinen valmennus on kuitenkin tärkeää ja siihen liittyy aina myös motivoivaa perustelua sekä kannustamista, innostamista ja vahvistamista. Excenta Oy:n hyvinvointipanos-ten vaikuttavuustutkimuksen mukaan työhyvinvointiin panostettu euro poikii keskimäärin 5,8-kertaisen tuoton ja hyvin suunniteltuna ja toteutettuna jopa 10–20-kertaisen tuoton työnantajalleen. Fyysisen hyvinvoinnin eri osa-alueiden huomioiminen kokonaisvaltaisesti tuottaa parhaat tulokset. Työntekijä pitäisi

saada kiinnittämään huomiota vapaa-ajan liikunnan lisäksi ravitsemukseen, työergonomiaan sekä palautumiseen stressin hallinnan ohella. Tuloksekkaan työhyvinvointivalmennuksen kulmakivet ovat siis pitkäjänteisyys, säännöllisyys, monipuolisuus, suunnitelmallisuus, nousujohteisuus, kuormituksen ja palautumisen sekä ravitsemuksen optimointi ja pelkän innostamisen sijaan tähtääminen innostuksen säilyttämiseen. (Aalto 2012, 77–79.)

### **4.3 Työn jäsentäminen ja kehittäminen**

Työntekijä voi tehdä työtään ahkerasti ja innokkaasti, mutta tuntee kuitenkin riittämättömyyttä. Odotuksia ja pyyntöjä tulee monelta suunnalta ja rajaaminen on vaikeaa, eikä mihinkään työtehtävään ehdi kunnolla paneutua siten, että olisi tyytyväinen lopputulokseen. Esimiehen olisikin hyvä kannustaa ja ohjata työskentelyyn, josta nousee selvästi jäsennelty työnkuva. Työnjäsentämisessä on erotettavissa kolme vaihetta: pohdinta, kirjaaminen ja sisäistäminen. Kaikki lähtee liikkeelle pohdinnasta, jonka jälkeen hyvät ideat ja hahmotelmat kirjataan ylös. Sisäistäminen toteutuu ajan kanssa, kun työntekijän ymmärrys ja persoonallinen tapa suorittaa tehtävät selkiintyvät. Työntekijän on mahdollista työn jäsentämisen avulla suunnitella työntekoaan, tehdä asioita suunnitelman mukaisesti ja ne tehtyään kokea valmiiksi saamisen iloa, riittävyyttä omasta työpanoksesta ja henkilökohtaisesta onnistumisesta. Työ, joka on tekijälleen luonteeltaan sopimaton, heikentää työniloa ja kuluttaa valtavasti voimavaroja. Tekijänsä persoonaa vahvistava luontevalta tuntuva työ tuottaa iloa ja auttaa jaksamaan. (Mattila 2010, 96–98.)

Helpoin keino lisätä hyvinvointia työssä on työn mielekkyyden lisääminen. Olisi tärkeää pystyä työskentelemään tehtävässä, jonka kokee omakseen ja päämäärät työssä tulisi olla jokaiselle selviä. Työn tarjoamat riittävät haasteet vaikuttavat positiivisesti ihmisen mielenkiinnon säilymiseen työssä ja edesauttavat hänen pyrkimyksiään kokea olevansa pätevä, osaava ja hyvä muiden ja itsensä silmissä. Työn sisältö on aina kehitettävissä. Työn ollessa hyvin pirstaleinen ei välttämättä nähdä kokonaisuutta ja esimerkiksi työvaiheita yhdistämällä voidaan työtä laajentaa. Työtä voidaan kehittää ja rikastuttaa myös siten, että liitetään siihen valvontaa ja suunnittelua. Ihmisen omien suunnitelmien toteuttaminen työssä ja lopputuloksen valvominen tuottavat paljon mielihyvää. Voidaankin sa-

noa, että työ tekijäänsä kiittää. Mikäli muu ympäristö ja esimies huomioisivat myös onnistumisen ja antaisivat henkilölle työhön liittyvää myönteistä palautetta, työstä saatava mielihyvä kasvaisi. Tutkimuksissa on todettu, etteivät suomalainen johtaja ja esimies juurikaan anna hyvää palautetta alaisilleen. Kuitenkin osuvan palautteen saaminen auttaa kehittämään ja korjaamaan omaa työskentelyä ja tarkastelemaan sitä uudesta näkökulmasta. Työskentelystä saatu myönteinen palaute kartuttaa voimavaroja, joiden avulla pystyy kohtaamaan vaikeatkin tehtävät. Esimiehen antama palaute työstä vaatii sen, että hän tuntee alaisen tekemän työn ja näkee mitä tämä on saanut siinä aikaan. Liian hätäisesti tehdyt johtopäätökset tai väärät päätelmät henkilön työskentelyssä aiheuttavat negatiivisuutta, koska eivät ole oikeutettuja. Oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu onkin työelämän keskeisin toive. Jokaiselle ihmiselle työstä saatu palaute on tärkeää ja auttaa entistä paremmin suunnistamaan työelämän kiemuraisilla poluilla. Esimies saattaa pyrkiä antamaan sellaisia tehtäviä, joista muiden antama palaute on runsasta prosessin kuluessa. Onnistuakseen, työskentelyyn tulee lisätä ulkoisia ja sisäisiä asiakassuhteita. Töiden ollessa organisoitu horisontaalisesti, voi seuraavan työvaiheen suorittaja antaa myös palautetta. Myös ryhmänä työskentely on keino lisätä palautteen saamista. Tiimitoiminnalla lisätään ihmisten sosiaalista tukea. Jokaisella on sekä vahvuuksia että heikkouksia ja tiimissä toimiessa ihmisten voimavarat voidaan yhdistää ja ottaa käyttöön. Mikäli töistä lähtee virkeämpänä kuin sinne on tullut, on työ mitoitettu oikein ja työstä tuntee iloa. (Juuti & Vuorela 2015, 81–82.)

#### **4.4 Työkyvyn ylläpitäminen ja sairauspoissaolot**

Toimintakäytäntöjä, joilla tuetaan ja edistetään työkykyä, kutsutaan työkyvyn hallinnaksi. Työterveyshuollon kanssa tehtävänä yhteistyönä työpaikan on huolehdittava työntekijöiden työkyvyn seurannasta ja varhain annettavasta tuesta. Läpi työuran jatkuva työkyvyn hallinta tulisi olla ennakoivaa ja perustua työpaikan tarpeisiin. Työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytännöistä laadittavan kirjallisen suunnitelman tekevät yhdessä työpaikka ja työterveyshuolto. Kuvauksessa toimintakäytännöistä ilmenee osiot, kuten toimintakäytäntö, joka laaditaan yhteistyössä ja käsitellään yhteistoiminnassa, varhaisen tuen tarpeen tunnistaminen ja antaminen, apuvälineinä käytettävien työpaikan lomakkeiden hyödyntäminen, hallintajärjestelmät sairauspoissaoloista sekä

työkykyseurannan raportoinnin, toteutuksen ja vaikutusten analysoiminen. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Työkykyyn vaikuttavalla varhaisella tuella pyritään siihen, että työntekijän työkyky palautuisi ja pystyttäisiin ehkäisemään työkyvyttömyys. Toimintamalli käsitellään ja sovitaan kunkin työpaikan yhteistoiminnassa ja toteutetaan yhteistyössä. Työkyvyn varhaisen tuen mallissa kuvataan miten ja milloin työkykyyn liittyvät asiat otetaan puheeksi ja kirjataan ylös, eri osapuolten roolit ja vastuu tilanteessa, kuinka esimiehet ja muut osapuolet koulutetaan toimimaan varhaisen tuen mallin mukaisesti sekä kuinka mallin toimivuutta ja käyttöä voidaan seurata sekä arvioida. Esimies ja työntekijä kartoittavat varhaisen tuen keskusteluissaan sitä, kuinka työkykyongelma vaikuttaa ja näkyy työssä, mitä voimavaroja työ antaa ja mitä työssä pitää kehittää. Keskustelun pohjalta sovitaan toimenpiteet, jotka toteutetaan ja toteutuksen vaikutuksia seurataan. Keskusteluun voivat osallistua myös luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Mikäli varhaisen tuen keskusteluista ei ole apua, eikä työpaikan toimenpiteet riitä, järjestetään työterveysneuvottelu, jossa ovat läsnä esimies, työntekijä sekä työterveyshuollon edustaja. Palaverissa sovitaan uusista työjärjestelyistä ja työkykyä vastaavista työtehtävistä. Työterveyshuolto voi tarvittaessa ohjata työntekijän kuntoutukseen tai työntekijä sijoitetaan uusiin tehtäviin. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Työterveyshuollon osallistuminen toimintaan, joka ylläpitää työkykyä työpaikalla on ollut käsitteenä pidempään kuin uudempi työkyvyn hallinta nimike. Toiminta perustuu työterveyshuoltolakiin. Toiminnan kohteita, joilla työkykyä pyritään ylläpitämään, ovat työympäristön ja työn kehittäminen, organisaation ja työyhteisön toimivuuden parantaminen, työntekijän ammatillisen osaamisen ja terveyden parantaminen. Vastuu toiminnasta kuuluu työnantajalle. Apuna työkykyä ylläpitävän toiminnan tarpeen arvioinnissa voidaan käyttää terveystarkastusten tuloksia, työpaikkaselvitysten tuloksia, sairauspoissaolotietoja sekä työhyvinvointikyselyjä. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Mikäli työntekijän työkyvyttömyys pitkittyy, tulee työnantajan lakisääteisesti selvittää yhdessä työterveyshuollon ja työntekijän kanssa työntekijän mahdollisuus jatkaa työssään. Työterveyslääkärin lausunto tarvitaan, kun työntekijälle on kertynyt sairauspäivärahopäiviä tietty määrä kahden vuoden aikana. Työterveyslääkäri arvioi ja antaa lausunnon työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja mah-

dollisuudesta jatkaa työssä. Työnantaja ja työntekijä selvittelevät yhdessä työntekijän mahdollisuuksia palata työhön. Lausunnon päämääränä on arvioida työhön paluun mahdollisuudet, tukitoimien tarpeen määrittäminen työpaikalla ja työhönpaluusuunnitelman laatiminen. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Sairastaminen on osa elämää. Voimme helposti uskotella terveinä päivinä itsellemme, ettei sairaus ole osa elämäämme ja että terveys on omaa ansiotamme. Sairastuessa vaikutukset työkykyyn sekä tuen odotukset työyhteisöltä ja työtovereilta riippuvat siitä, onko sairastunut akuutisti vai onko kyseessä pitkäaikainen ja lievä tai vaikea sairaus. Sairastuttaessa akuutisti ja vakavasti työntekijä jää sairauslomalle eikä ole näin mukana työyhteisön arkisissa kuvioissa. Vakava sairastuminen vie voimavaroja, mutta usein ihminen haluaa osallistua työhön voimiensa mukaan ja olla näin mukana työyhteisössä. Joustavien työjärjestelyjen avulla sairastuneella on mahdollisuus työyhteisöön kuulumiseen vähemmällä työpanoksellakin. Usein sairauden ollessa vakava muiden työntekijöiden on helpompi ymmärtää vajaakuntoisuutta. Sairastuneen työntekijän ajatukset ja toiveet työjärjestelyistä on hyvä ottaa huomioon, eikä ryhtyä uudelleen järjestelyihin kysymättä sairastuneen mielipidettä. Esimies voi joutua esimerkiksi lääkärin avulla arvioimaan vastaako työntekijän itsensä käsitys työkyvystä hänen todellista jaksamistaan. Työyhteisössä on oltava joustavuutta ja esimiesjohtoisesti pohdittava yhdessä ja soviteltava työjärjestelyitä niin, ettei kenellekään muodostu liian suurta taakkaa työtehtävissä. Joskus toisia kuormittava työmäärä saatetaan kääntyä sairastunutta työkaveria vastaan, vaikka ymmärtäisivätkin, ettei sairastumiselle voi mitään. (Mattila 2010, 103–104.)

#### **4.5 Kuntoutus ja rentoutus**

Työntekijän työkyvyn heikennyttyä ja tukitoimien riittämättömyyden ilmennyttyä työterveyshuolto ohjaa työntekijän kuntoutukseen, jonka tavoitteena on työkyvyn palauttaminen. Työkykyä ylläpitäviä kuntoutusmuotoja on kehitetty ja niitä ovat esimerkiksi ammatillisesti syvennetty lääketieteellinen kuntoutus ASLAK ja työkykyä ylläpitävä ja parantava kuntoutus TYK. Ammatillisessa kuntoutuksessa työantajan rooli on tärkeä ja työterveyshuolto ja kuntoutujan lähiesimies tekevät yhteistyötä, että kuntoutuminen olisi mahdollisimman tuloksellista. Työnantajan

kiinnostus kuntoutumisen etenemiseen sitouttaa työntekijää paremmin ja kannustaa saavuttamaan tavoitteet paremmin. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Rentoutuminen on hyvä apu edistämään fyysistä palautumista sairauksista, vammoista sekä rasituksesta. Rentoutumisen tarkoituksena on viestiä koko keskushermostoa rauhoittumaan ja sitä kautta rentouttamaan koko kehon. Ihmisen rentoutuessa stressihormien taso alentuu ja tilalle tulee mielihyvähormoniyhdisteitä. Lihaksia kiristävä jännitys heikentää ääreisverenkiertoa ja rentoutuksella pyritäänkin parantamaan ääreisverenkiertoa. Rentoutumisen aikana verisuonet laajenevat ja sydämen lyöntitiheys, hengitystiheys sekä verenpaine laskevat. Mitä paremmin veri kiertää kudoksissa ja lihaksissa, sitä enemmän ne saavat happea ja ravinteita. Tämä puolestaan vaikuttaa lämmöntunteeseen ja lihasten sekä hermoston yhteistyöhön. (Mieli - Suomen Mielenterveysseura 2015.)

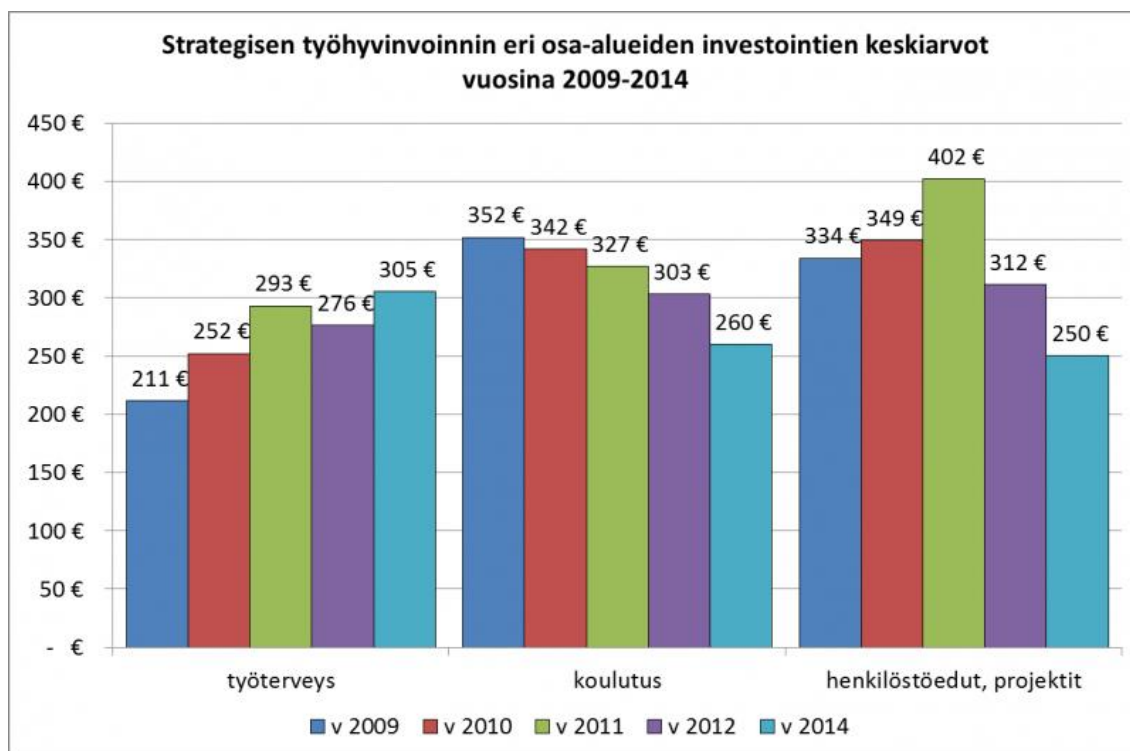
Rentoutumisen taito luetaan osana tunnetaitoja ja erityyppisistä rentoutumismenetelmistä on hyötyä työhyvinvointitaitojen kehittämisessä. Rentoutuminen auttaa palautumaan työpäivän jälkeen ja jo pikarentoutuksella on elvyttävä vaikutus jaksamiseen. Erilaisia pikarentoutusmuotoja ovat hengitysrentoutus, lihasrentoutus, mielen rentoutus, itsetuntorentoutus ja meditaatiorentoutus. Hengitysrentoutus rentouttaa sekä kehoa, että mieltä vaikuttaen mielenrauhaan ja lihasrentoutukseen positiivisesti. Lihasrentoutuksessa ideana on vaikuttaa eri kehonosiin toistuvilla sanoilla ja lauseilla, jonka vaikutuksesta kasvaa todennäköisyys, että viesti menee hermoston ja mielen kautta perille aina kehon lihaksiin saakka, jolloin lihakset rentoutuvat. Mielen rentoutuksessa käytetään hyväksi myönteisiä ajatuskuvia, joiden kautta mieli rentoutuu ja heijastevaikuttaa samalla kehoon. Meditaatio on mielen tyhjentämistä esimerkiksi mielikuvamatkan avulla. Meditaatiorentoutusta voidaan käyttää yhdessä esimerkiksi hengitysrentoutuksen avulla. (Luukkala 2011, 96–100.)



## 5 Työhyvinvointi ja johtaminen

### 5.1 Työhyvinvointia edistävä johtaminen ja työn imu

Joka vuosi toteutettavasta Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa - tutkimuksesta käy ilmi, että suomalaiset yritykset satsaavat entistä vähemmän henkilöstön koulutukseen (kuvio 6) ja myös työhyvinvoinnin kokonaisinvestoinnit ovat laskusuunnassa. Sen sijaan työterveyshuoltoon panostetaan saman verran tai jopa enemmän kuin aikaisempina vuosina. Mutta miten voidaan taata henkilöstön osaaminen ja innovointi, jos heitä ei enää kouluteta. On ymmärrettävää, että taloudellisesti vaikeana aikana yritykset karsivat kustannuksia vapaaehtoisista menoista, kuten työhyvinvoinnista. (Suomalaisen työn liitto 2014.)



Kuvio 6. Strategisen työhyvinvoinnin investointien keskiarvot (Suomalaisen työn liitto 2014).

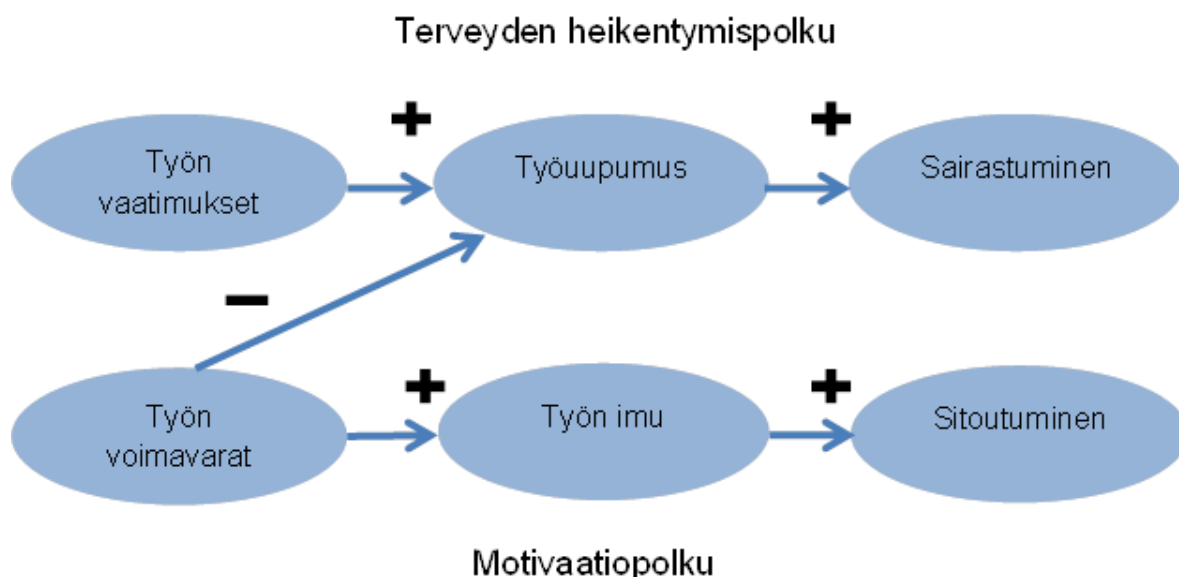
”Työn ja ei-työn raja ei ole työnantajan portilla, vaan monessa työssä joudutaan miettimään, missä raja tehokkuuden ja työhyvinvoinnin välillä kulkee” (Roos & Mönkkönen 2015, 52). Esimiehen tekemä johtamistyö tulisi olla osallistuvaa ja henkilökuntaa kannustavaa. Ryhmähengessä olisi hyvä pyrkiä avoimuuteen ja selkeisiin yhteisiin pelisääntöihin, sekä luontevaan vuorovaikutukseen. Organi-

saation olisi pystyttävä luomaan toimiva työympäristö ja joustavat rakenteet työn tekemiselle, sekä mahdollisuus tavoitteelliseen, sekä kehittävään toimintaan. Työyhteisössä, jossa voidaan hyvin, otetaan huomioon ihmisten erilaisuus ja koetaan erilaisuus vahvuutena. Tutkimuksilla on voitu todentaa, että työyhteisö joka muodostuu eri-ikäisistä ja erilaisista ihmisistä edistää innovatiivisuutta. Onnistuminen työssä lisää tuttavuutta, luo työn iloa ja näkyy ulospäin hyvänä asiakaspalveluna. Monitaitoisuuden kehittäminen luo uusia ideoita työhön, sekä katsomista asioita eri näkökulmista. Jokaisen osaamista ja taitoja hyväksi käyttäen voidaan luoda uusia ideoita myös tuotteisiin ja asiakassuhteisiin. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 8.)

Keskinäinen kunnioitus ja ammattitaidon arvostus koetaan luottamusta ja iloa nostattavana tekijänä henkilöstössä. Henkilöt jotka arvostavat omaa osaamista, antavat myös arvon toisen osaamiselle jolloin saadaan keskinäistä luottamusta ryhmään. Luottamuksen synnyttyä opitaan käsittelemään paremmin erimielisyyksiä sekä ilmaistaan monenlaisia näkemyksiä asioista. Hiearkkinen kunnioitus on ollut organisaatioille tyypillistä: paremmassa asemassa olevat saavat yleensä enemmän kunnioitusta. Erilaisuus on koettu uhkana, koska sillä on saatu organisaation hiearkkia kyseenalaiseksi. Maailman muuttuessa on todettu, ettei enää voida toimia näiden arvojen pohjalta. Luottamuksen rakentamiselle organisaatioiden on pohjattava toimintansa ihmiskeskeisyydelle. Esimiehen keskeinen tehtävä on löytää jokaisessa ihmisessä luovuus ja osaaminen, joka edellyttää että ymmärtää jokaisen ihmisen erilaisuuden ja ymmärtää osaamisen merkityksen strategisena voimavarana. Esimies on tänä päivänä kollegiaalisen tuen antaja, eikä toisten yläpuolella. Esimiehen tehtäviä ovat työntekijän voimaannuttaminen sekä osaamisen esille saattaminen. Keskeisiä käsitteitä johtamisessa ovat mentorointi, valtuuttaminen sekä valmentajuus. Positiivinen ihmiskäsitys syntyy siitä, kun toista ihmistä arvostaa ja kunnioittaa ja joka antaa mahdollisuuden nähdä toisen ihmiset voimavarat lähes rajattomina. Parhaat suoritukset saadaan aikaan kun ihminen kokee olevansa arvostettu. kuuntelu on kanssakäymiselle keskeistä ja sitä kautta syntyy myös ymmärrys. Ymmärryksen kautta onnistutaan paremmin asettumaan toisen asemaan ja sitä kautta ymmärretään myös toisen motiivit hänen toiminnalleen. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 41–43.)

Työhyvinvointi perustuukin hyvään johtamiseen. Tällöin tavoitteet yrityksessä on määritelty ja ovat henkilöstön tiedossa. Kun henkilöstö on tietoinen yrityksen tavoitteista se lisää henkilöstön motivaatiota sekä sitoutumista tavoitteisiin. Oikeudenmukainen kohtelu, sekä arvostetuksi tuleminen täysivaltaisena työyhteisön jäsenenä koetaan yhtenä tärkeimmistä seikoista tekijöistä työhyvinvointiin. Tuloksellisesti työhyvinvointia voidaan kehittää panostamalla työyhteisöön, työhön ja työntekijään sovittamalla yhteen erilaiset tarpeet. (Manka ym. 2010, 9.)

Työn imu koetaan tilaksi jossa työntekijä kokee korkeaa motivaatiota työnsä tekemiseen. Tutkimuksen mukaan henkilöt, jotka kokevat työn imua ovat terveempiä, heillä on vähemmän ero- tai eläkeajatuksia verrattaessa henkilöihin jotka eivät koe työn imua. On todettu, että työn imu on tarttuvaa. Jo yhden henkilön innostuneisuus vaikuttaa koko tiimiin myönteisesti. Yksi keskeisiä asioita työhyvinvoinnissa on innostuneisuus. Innostuneena työntekijä voi päästä ns. flow-tilaan, jossa työn tekeminen sujuu kuin itsestään ja työstä voi olla jopa vaikea irrottautua. Työn imusta flow-tila eroaa siten, että työn imu on pitkäkestoinen myönteinen tunnetila kun taas flow-tila on hetkellinen huippukokemus ja kohdistuu tiettyyn tilanteeseen tai asiaan. Työn imun ylläpitämisen jatkumiselle olisi tärkeää, että palautumiselle jää riittävästi aikaa. Kiireessä ja jatkuvien paineiden alla työskentelevä henkilö ei välttämättä ymmärrä siirtyvänsä työn imusta kohti uupumista. Väsymys voi johtaa ylisuorittamiseen, jolloin olennaisia asioita työssä ei enää hahmota selkeästi. Ajankäytön hallinnalla saa aikaa asettaa asiat oikeaan tärkeysjärjestykseen ja mittasuhteisiin. Työn imun vastakohtia ovat kyyniset ajatukset, huono keskittyminen sekä väsymyksen tuntemukset. (Manka ym. 2010, 10–11.)



Kuvio 7. Työn voimavarojen ja vaatimusten malli (Manka 2015, 38).

Työn imu käsitteenä perustuu työn vaatimusten ja voimavarojen malliin, TV-TV-malliin (kuvio 7). Kyseinen malli pyrkii ennakoimaan työmotivaation ja työpaahoinvoinnin samaan aikaan. TV-TV-mallissa on kaksi perusoletusta. Ensimmäisen oletuksen mukaan työssä voidaan erottaa ammatista riippumatta kaksi laajaa työn piirteiden luokkaa: vaatimukset ja voimavarat. Toisen oletuksen mukaan työn vaatimuksilla ja voimavaroilla voi olla vaikutusta kahteen, hieman eriliseen, mutta rinnakkaiseen hyvinvoinnin prosessiin: terveyden heikkenemisen polkuun tai motivaation polkuun. (Manka 2015, 37.)

Työn vaatimuksilla tarkoitetaan työn fyysisiä, sosiaalisia, psykologisia tai työyhteisöstä johtuvia piirteitä, joiden eteen työntekijä joutuu ponnistelemaan ja käyttämään voimavaroja tavoittaakseen asetetut tavoitteet. Työn vaatimukset voivat olla myös positiivisia, mutta pitkäkestoisia ja kovia ponnisteluja vaativina ne muuttuvat helposti stressitekijöiksi. "Työn voimavarat puolestaan viittaavat niihin työn piirteisiin, jotka voivat auttaa vähentämään työssä koettuja vaatimuksia, jotka ovat tarkoituksenmukaisia työn tavoitteiden saavuttamisessa ja jotka voivat virittää henkilökohtaista kasvua ja oppimista työssä." (Manka 2015, 38) Näitä piirteitä ovat esimerkiksi palaute ja esimiehen kannustus, yhteisön tuki sekä oppimis- ja vaikutusmahdollisuudet. Myönteinen ilmapiiri kasvattaa voimavaroja. Työntekijä voi itse huolehtia omasta levosta, palautumisesta ja kotioloista ja vaikuttaa näiden kautta voimavaroihinsa. (Manka 2015, 38-39.)

Kuten aiemmin jo mainittiin, TV-TV-mallin toisen olettamuksen mukaan voimavaroilla ja vaatimuksilla voi olla vaikutusta kahteen hyvinvoinnin polkuun: terveyden heikkenemisen polkuun ja motivaatiopolkuun. Terveyden heikkenemisen polussa on kuvattu, kuinka korkeat vaatimukset työssä voivat olla syynä energioiden katoamisen takia työuupumukseen, joka puolestaan johtaa heikentyneeseen terveyteen. Terveyden heikentymisen myötä työkyky alenee, sitoutuneisuus heikkenee ja pahimmillaan työntekijä voi sairastua jopa sydän- ja verisuonisairauksiin. Motivaatiopolku puolestaan kuvaa voimavaroja, jotka vaikuttavat työn imuun. Työn imua johtaa työhön ja sitoutuneisuuteen, jolloin myös asetetut tavoitteet saavutetaan hyvillä tuloksilla. Voidaankin olettaa, että samassa työpaikassa haluavat pysyä ne työntekijät, jotka kokevat työn imua ja tuntevat saavansa työstään niitä voimavaroja, joiden avulla tavoitteiden saavuttamiseksi jaksaa ponnistella. Mallissa voidaan ajatella olevan myös henkilökohtaisia voimavaranlähteitä, kuten itseluottamus ja sitkeys, joiden on huomattu myös vaikuttavan työn imuun. (Manka 2015, 39.) ”Itseluottamuksella tarkoitetaan ihmisen uskoa omiin kykyihinsä ja omaan osaamiseensa.” Ihmisellä on hyvä itseluottamus, kun hän kokee olevansa määrätietoinen sekä kyvykäs ja uskoo pystyvänsä tekemään päätöksiä ja ratkaisuja. Lisäksi hän kykenee suunnittelemaan toimintaansa ja ottamaan vastaan myös negatiivista palautetta. (Raatikainen 2015, 43.)

Työn imun tunnetila on positiivinen ja siitä voidaan erottaa kolme eri ominaisuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokas työntekijä on energinen, sinnikäs ja halukas panostamaan työhön. Tarmokkuuden vastakohta on väsymys. Työlleen omistautunut työntekijä kokee työn merkityksellisenä, on innostunut ja tuntee ammattilypeyttä. Kyynisyyttä pidetään omistautumisen vastakohtana. Uppoutumisella tarkoitetaan voimakasta työhön paneutumista ja keskittymistä. Tätä voidaan nimittää myös flow-tilaksi. (Manka 2015, 36–37.)

Merkkejä hyvästä työhyvinvoinnista syntyy työyhteisössä esimerkiksi kokemuksena työn sujuvuudesta ja aikaansaamisen tunteesta, sekä positiivisena kokemuksena työn mielekkyydestä, lähiesimiestyöstä ja johtamisesta. Tunteena siitä, että hallitsee työnsä. Ongelmia työhyvinvoinnissa voidaan havaita, mikäli työntekijällä on pitkiä sairaus poissaoloja työstä, ilmenee vuorovaikutus ongelmia työtovereiden tai asiakkaiden kanssa. Työn suoriutumisessa voi ilmetä ongelmia, työn ja vapaa-ajan raja saattaa hämärtyä, sekä voidaan havaita myös

muutoksia työyhteisökäyttäytymisessä, kuten syrjäänvetäytymistä tai aggressiivisia. (Manka ym. 2010, 11.)

Työn imua vahvistavina keinoina voidaan pitää esimerkiksi kiitoksen antamista niin itselleen kuin toisille jo pienten onnistumisten jälkeen, sekä luvan antaminen itselleen ja toisille nauttia onnistumisesta ja aikaansaamisista, sekä hyvien asioiden miettimisestä. Positiivisen palautteen tuottaminen ja antaminen lisäävät työyhteisön motivaatiota työssä jaksamisessa. Mahdollisuus kehittyä ja vaihtelevat työtehtävät lisäävät työn kiinnostavuutta ja siinä jaksamista. Ystävällisyys, sekä hyvien asioiden yhdessä jakaminen lisäävät yhteistä henkeä työpaikalla. Työn imua organisaatiossa voidaan lisätä oikeanlaisella työn suunnittelulla ja tarpeeksi haastavilla työtehtävillä, sekä urakehityksen, työnkierron, koulutuksen, sekä yhteisen oppimisen mahdollisuudella. (Manka ym. 2010, 12.)

## **5.2 Työhyvinvoinnin mittarit**

Työhyvinvoinnin mittareina voidaan pitää sairaus poissaoloja ja niiden pituutta, sekä erilaisia työterveyshuollon työterveysindeksejä, kuten työtapaturma tilastoja, sekä niiden aiheuttamia kustannuksia. Henkilöstön vaihtuvuus saattaa kertoa työhyvinvoinnin tilasta, joten lähtöhaastatteluiden tekeminen lähteville työntekijöille antaa näkemystä tilanteesta. Myös uusien työntekijöiden tulohaastattelulla koko organisaatiossa voidaan selvittää työhyvinvoinnin tilaa. Rekrytoinnin tuomia kustannuksia voidaan myös pitää työhyvinvoinnin mittarina. Asiakastyytyväisyyskyselyt ja palautteet antavat tietoa asiakastyytyväisyydestä ja kertovat näin osaltaan työpaikalla vallitsevasta työntekijöiden työmotivaatiosta. (Manka ym. 2010, 12.)

Henkilökunnan osaaminen, koulutustaso, kehityskeskusteluiden lukumäärä, sekä eläköityminen vaikuttavat myös työhyvinvointiin. Työhön ja ajankäyttöön siinä kiinnitetään huomiota, kun kartoitetaan työajan toimivuutta, ylityötuntien määrää sekä työajan toimivuutta. On tärkeää analysoida mittareiden tuomaa tulosta ja tehdä toimenpiteiden varalta suunnitelma, toteutuminen ja seuranta. Mikäli mittaustulokset ovat niin sanottuja ei- tuloksia niin yksilöitä, eikä työyhteisöäkään pidä jättää yksin, vaan jo ennen mittauksen tekemistä on sitouduttava tuen hankkimiseen, sekä mahdollisuuteen kehittyä asioissa eteenpäin. (Manka, M-L, Hakala, L, Nuutinen, S & Harju, R. 2010, 50–51.) Voimavarana hyvinvoiva

henkilöstö on tärkeä ja vaikuttaa organisaation taloudelliseen tulokseen, kilpailukykyyn ja maineeseen. (Työterveyslaitos 2015.)

Perinteisten, jo tapahtuneista riskeistä kertovien tunnuslukujen (sairauspoissaolot ja työtapaturmat) lisäksi olisi hyvä ottaa käyttöön myös riskejä ennakoivia tunnuslukuja. Muun muassa itsearviointi, laajat työhyvinvoinnin tutkimukset ja työniloa mittaavat tutkimukset ovat tällaisia ennakoivia tunnuslukuja. Punk-projektissa on kehitetty laskuri, joka auttaa yrityksiä ja organisaatioita seuraamaan, kehittämään ja arvioimaan toimintaansa. (Manka & Manka 2014.) Netissä toimivan laskurin, tarkemmalta nimeltään henkilöstötunnuslukulaskurin avulla voidaan laskea joitakin henkilöstön tunnuslukuja yleisellä tasolla (Punk-hanke 2012).

### **5.3 Osaamisen edellytyksiä ja henkilöstöasiantuntija**

Osaaminen edellyttää työntekijöiden selviytymistä päivittäisistä töistä, sekä panostusta koko työyhteisössä ja toiminnan kehittämisessä. Osaaminen voidaan luokitella kahteen tietoon. Koodattu tieto, joka on täsmätietoa ja jota voidaan kuvailla numeroilla, sanoilla tai muilla tarkoilla symboleilla. Täsmätietoa voidaan hankkia koulutuksen kautta, kun taas hiljainen tieto kertyy kokemuksen kautta. Hiljainen tiedon tunnistaminen lisää toisen ja oman työn arvostusta ja moni on kokenut sitä kautta lisääntyvää työssä viihtymistä. (Ojala & Ahonen 2003, 31–32.)

Työorganisaatioissa johtamisen tehtävänä on valvoa, että toiminta tapahtuu eettisten, sekä juridisten reunaehtojen puitteissa. Työhyvinvoinnin asiayhteydessä tarvitaan johtotehtävissä olevilta tavoitteen asettelua, varmistamista, arviointia ja ohjausta. (Tirkkonen 2012, 8.) Henkilöstöasiantuntija edistää tarvittaessa työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä. Työntekijöiden viihtyvyydestä, jaksamisesta ja hyvästä työilmapiiristä huolehtiminen koko organisaation kattavalla tasolla ulottaa vaikutuksensa jokaiseen työyhteisöön ja kaikkiin sen jäseniin. Henkilöstöasiantuntija voi omalta osaltaan olla vaikuttamassa työhyvinvointiin esimerkiksi huolehtimalla riittävästä perehdyttämisestä, luomalla erilaisia mahdollisuuksia urakehitykseen ja koulutukseen, toimimalla yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, olemalla tukemassa esimiestyötä ja huolehtimalla esimiesten johtamistaitojen kohenemisesta sekä huolehtimalla henkilöstön eri työ-

välineiden ja osaamisen riittävästä resursoinnista ja näiden osalta kokonaisuuden organisoinnista. Kehitettäessä työhyvinvointia tarvitaankin niin johdon sitoutumista, henkilöstöasiantuntijuutta kuin yhteistyötä henkilöstön kanssa, eikä työhyvinvointia lisätä ja ylläpidetä ainoastaan ylempää käsin ohjatusti, vaan jokainen työntekijä myös kantaa vastuunsa. (Österberg 2015, 176–177, 181.)

#### **5.4 Ohjaavat säädökset ja lait**

Työhyvinvointi toimintaan liittyy myös säädöksiä, joita ovat työturvallisuus laki, työterveyshuoltolaki, laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta, laki yhteistoiminnasta yrityksissä sekä laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksen hausta työsuojeluasioissa. Yhteistoiminta laki edellyttää tiedotusvelvollisuutta työyhteisössä koskevilla muutostilanteissa, sekä henkilöstöä koskevilla koulutussuunnitelmissa. Työturvallisuuslaki velvoittaa laatimaan työsuojelusuunnitelman, toteutusseurannan, sekä määrittelemään vastuu henkilöt. Työterveyshuoltolaki edellyttää myös järjestämään kustannuksellaan terveyshuoltopalvelut terveysvaarojen ehkäisemiseksi. (Ojala & Ahonen 2003, 36–37.)

Tasa-arvolain avulla pyritään edistämään miesten ja naisten tasa-arvoa. Yli 30 hengen työpaikat veloitetaan laatimaan vuosittain edistämissuunnitelmaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevilla asioissa tai työsuojelun toimintaohjelmaa laadittaessa. Nykyisen hallituksen hallitusohjelmassa korostuu työsuojelun merkitys, osaamisen ylläpitäminen, sekä ihmisen jaksaminen ja viihtyminen työssään entistä pidempään. Hallitus on osoittanut varojaan esimerkiksi hyvinvointiin, työssä jaksamiseen, työaikaseurannan tehostamiseen, tasa-arvon edistämiseen, hyvään johtamiseen ja osaamisen kehittämiseen, työn ja perheen yhteensovittamiseen, työkykyä ylläpitävään toimintaan, sekä ikääntyvän työvoiman erityistarpeisiin. (Ojala & Ahonen 2003, 36–37.)

## **6 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävät**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli Honkalampi-keskuksen henkilökunnan hyvinvoinnin edistäminen. Tehtävänä oli järjestää työhyvinvointipäivät, johon koko Honkalampi-keskuksen hoitohenkilökunta voi osallistua. Opinnäytetyön toimin-



nallinen osuus on toteutettu yhteistyönä kahden Karelia-ammattikorkeakoulun fysioterapeuttiopiskelijan kanssa.

## **7 Opinnäytetyön toteutus**

### **7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö**

Ammattikorkeakoulussa opiskelija voi tehdä tutkimuksellisen opinnäytetyön tai toiminnallisen opinnäytetyön. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tavoitellaan käytännön toiminnan ohjeistamista ammatillisessa kentässä sekä opastamista, toiminnan järjestämistä ja järjeistämistä. Alasta riippuen toiminnallinen opinnäytetyö voi olla opastus tai ohjeistus, kuten perehdyttämisopas, turvallisuusohjeistus tai ympäristöohjelma. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla jonkin tapahtuman järjestämistä, kuten messuosaston tai näyttelyn järjestämistä. Kohderyhmän mukaan toteutustapa voi olla opas, vihkonen, kirja, kansio, portfolio, cd-rom, kotisivut tai jokin tapahtuma tai näyttely. Ammattikorkeakoulussa toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistetään raportointi tutkimusviestinnän keinoja käyttäen sekä käytännön toteutus. (Vilkka & Airaksinen 2003, 9.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tehdään toimintasuunnitelma lähinnä siksi, että tavoitteiden ja idean tulee olla perusteltuja, harkittuja ja tiedostettuja. Toimintasuunnitelmasta tulee ilmi, mitä tehdään, miten tehdään ja miksi tehdään. Toimintasuunnitelmassa jäsennetään itselleen, mitä ollaan tekemässä toiminnallisessa opinnäytetyössä sekä miten johdonmukaisesti kyetään päättelyyn tavoitteissa ja ideoissa. Toimintasuunnitelmassa sitoudutaan siihen, mitä ollaan tekemässä. (Vilkka & Airaksinen 2003, 26- 27.)

Toimintasuunnitelmassa ensimmäisenä on lähtötilanteen kartoitus. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on ideoitava jotain uutta alalle, joten on hyvä kartoittaa idean tarpeellisuus ja kohderyhmä. On hyvä selvittää aiheeseen liittyvää lähdekirjallisuutta, tutkimuksia sekä muita lähteenä hyväksi todettuja vaihtoehtoja, kuten kirjalliset, kuvalliset, sähköiset sekä suulliset ja aiheeseen liittyvät ajan-kohtaiset keskustelut. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tulisi pohtia, miten saavutetaan idean tavoitteet. (Vilkka & Airaksinen 2003, 26–27.)

Ammattikorkeakoulussa on tärkeää, että kykenee pohtimaan oman alansa teorioiden ja niistä nousevien käsitteiden pohjalta kriittisesti käytännössä toteutettuja ratkaisuja ja kykenee niiden pohjalta kehittämään oman alansa ammattikulttuuria sekä osaa yhdistää teoreettisen tiedon osaksi ammatillista käytäntöä. (Vilkka & Airaksinen 2003, 41- 42.)

## **7.2 Tykypäivät Honkalammella – ohjelma ja aikataulut**

Järjestimme Honkalammen henkilökunnalle työkykyä ylläpitävään toimintaan (tyky-toimintaan) vaikuttavat iltapäivät Honkalampi-keskuksella 7.10.2015 ja 26.10.2015 kello 12.00 – 16.00. Syksyn aikana Honkalampi-keskuksen henkilökunnalta kerättyjen kyselylomakkeiden avulla halusimme selvittää, mitä henkilökunta tykypäiviltä haluaisi. Vaihtoehtoja kyselylomakkeessa oli monia, ja pyrimme tuomaan tykypäivään sekä fyysiseen että henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavia toimintapisteitä. Vaihtoehtoissa oli valittavana fysioterapeuttiopiskelijoiden ja sairaanhoitajaopiskelijoiden suunnittelemia erilaisia pisteitä, sisältäen esimerkiksi omaan terveyden edistämiseen liittyvää ohjelmaa sekä henkiseen työhyvinvointiin liittyviä keskusteluja. Päivien sisällöissä oli tarkoitus huomioida ja toteuttaa sekä toiminnallisen että henkisen työhyvinvoinnin osa-alueet. Palautettujen kyselylomakkeiden perusteella kiinnostuneiden ja mahdollisten osallistujien määrä nousi korkeaksi noin 50 – 70 henkilöön. Valitettavasti todelliset osallistujamäärät jäivät kuitenkin pieniksi.

Toivotuimpia tykypäivän sisältöjä olivat lihaskuntoharjoittelu työkyvyn tukena, elpymisliikunta työpaikalla, lihaskuntoharjoittelu työkyvyn tukena sekä henkinen työhyvinvointi -kokemuskouluttajan luento. Henkisen työhyvinvoinnin kiinnostus henkilökunnan keskuudessa oli suuri. Tykypäivien tarkoitus oli edistää työyhteisön työkykyä ja toimintaa omalla panoksellamme sekä tuoda esille erilaisia keinoja esimerkiksi rentoutumiseen työpäivän aikana sekä muihin seikkoihin, jotka auttavat työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisessä.

## **7.3 Tykypäivät Honkalammella - toteutus**

Keväällä 2015 laadimme yhdessä kahden Karelia-ammattikorkeakoulussa opiskelevan fysioterapeuttiopiskelijan kanssa kyselylomakkeen, jonka lähetimme Honkalampi-keskuksen yhteyshenkilöllemme. Info-kirjeessämme kerroimme

tulevista tykypäivistä ja niiden eri teemoista, kuten turvallisuudesta, mikä on teemana vuonna 2015 Pohjois- Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymällä. Kyselylomakkeessa oli annettu eri vaihtoehtoja tykypäivien mahdollisesta sisällöstä, ja niistä henkilökunnan tuli valita itseään kiinnostavat ja miellyttävät toiminnot korkeintaan kolmen vaihtoehdon osalta. Alustavien vastauksien pohjalta osallistujamäärä oli suuri, ja sen mukaisesti lähdimme suunnittelemaan kahta työkykyä ylläpitävää iltapäivää.

Tykypäivät järjestettiin Honkalampi-keskuksen tiloissa, jotka varasimme etukäteen. Saimme käyttöömmä tarvittavat ja riittävät tilat tykypäivien toteuttamista varten. Kävimme katsomassa varaamamme tilat ennen ensimmäistä työkykyä edistävää iltapäivää, koska näin pystyimme hahmottamaan paremmin mitä välineitä Honkalampi-keskuksella on antaa käyttöömmä ja mikä tila sopii parhaiten mihinkin suunnittelemaamme toimintaan. Sairaanhoitajaopiskelijoina halusimme ottaa yhdeksi päivien kohokohdiksi työpaikkakiusaamisen, koska nykyään julkisuudessa puhutaan paljon työssä viihtymisestä ja työssä jaksamisesta.

Ensimmäiseen työkykyä ylläpitävä iltapäivä pidettiin 7.10.2015 ja osallistujia oli yhteensä 7 henkilöä. Sairaanhoitajaopiskelijoiden rasteilla aiheena oli henkinen työhyvinvointi ja työpaikkakiusaaminen. Alkuperäisen suunnitelman mukaan iltapäiviin oli tarkoitus saada kokemuskouluttaja kertomaan omasta kokemuksestaan, mutta muuttuneiden aikataulujen ja rastien sisältöjen vuoksi kokemuskouluttajan luento ei toteutunut. Ohjelmaa muutettiin siten, että keräsimme aiheesta aineistoa Internetistä kiusaamista kokeneilta henkilöiltä ympäri Suomea ja osaa niistä käytimme tykypäivien materiaaleina siten, että kertomukset luettiin nauhalle ja nauhat kuunneltiin tykypäivässä. Työpaikkakiusaamista kokeneiden henkilöiden tarinat saimme työpaikkakiusattujen perustamalta ryhmältä, jossa ne ovat luettavissa kaikille, ja joistakin käyttämistämme kiusaamistapauksista ja niiden oikeudellisista ”puinneista” oli myös kirjoitettu useampia lehtijuttuja ja haastatteluja. Ensimmäisessä tykypäivässä osallistujat kuulivat kuusi eri työpaikkakiusaamiskokemusta, joista keskusteltiin sitten toisella pisteellä. Nauhoitteista ei käynyt ilmi henkilöiden nimiä, työpakkoja tai paikkakuntia eli henkilöiden tunnistamisen riski kertomuksien pohjalta tehtiin mahdollisimman minimiksi, eikä julkisestikin luettavissa olleiden omakohtaisten kokemuksien kertojien nimiä tuotu esille.

Fysioterapeuttien rastit sisälsivät ensimmäisenä tykypäivänä terveyden edistämiseen liittyvää lihaskuntoharjoittelua sekä aktivoivaan ja osaavaan työotteeseen tähtäävää toimintaa. Ensimmäisessä tykypäivässä aloitimme iltapäivän rastin yksi kautta, jossa PKSSK:n edustaja oli kertomassa aiheesta ”Mihin työssä kuluu turhaa aikaa?” Kaikkiaan rasteja oli viisi, ja alkuperäisen tarkoituksen mukaan ryhmiä olisi kiertänyt samanaikaisesti neljä, mutta vähäisen osallistujamäärän vuoksi ryhmiä oli vain yksi, joka kiersi aikataulun mukaisesti kaikki rastit. Ennakkoon tehdyn aikataulutuksen mukaan jokaisella rastilla ryhmä viipyi 25 minuuttia, ja siirtymiseen seuraavalle rastille oli varattu aikaa 5 minuuttia. Ennen tykypäivän aloitusta me toimeksiannon saaneet pidimme yhdessä osallistujille aloitusinfon, jossa kerroimme keitä olemme ja miksi olemme Honkalamella, sekä kerroimme lyhyesti myös työhyvinvoinnista, työkykyä ylläpitävästä toiminnasta sekä päivän aikataulusta. Muuttuneiden ryhmäkokojen vuoksi jouduimme miettimään aikataulutusta hieman uudelleen, mutta aikataulut pitivät hyvin ja toimivasti äkillisestä muutoksesta huolimatta.

Ensimmäisen tykypäivän osalta osallistujat kokivat fysioterapeuttiopiskelijoiden toiminnallisemman osuuden miellyttävämmäksi, mutta vieläkin enemmän toiminnallisempaa ohjelmaa olisi toivottu. Henkisen työhyvinvoinnin osuus koettiin raskaaksi, ja aktiivista keskustelua tapauksista ei syntynyt. Aihe koettiin jopa hieman turhaksi, vaikka ennakkokyselyn perusteella henkinen työhyvinvointi tykypäivän yhtenä aiheena oli valittu kiinnostavimpien joukkoon. Pyrimme kuitenkin sairaanhoitajaopiskelijoiden rasteilla pitämään yllä keskustelua ja kannustamaan osallistujia osallistumaan siihen. Liian monet henkiseen työhyvinvointiin ja suoranaiseen työpaikkakiusaamiseen liittyneet tositarinat koettiin raskaina, ja tykypäivän järjestäjinä huomasimme myös, että kuunneltavia tapauksia oli mukana liian monta. Aikataulullisesti ensimmäinen tykypäivä sujui hyvin.

Ensimmäiseen päivään osallistuneiden palautteen pohjalta lähdimme keventämään hieman toisen päivän ohjelmaa sairaanhoitajaopiskelijoiden osuudesta, ja fysioterapeuttiopiskelijat muokkasivat omia rastejaan palautteiden pohjalta. Kävimme fysioterapeuttiopiskelijoiden kanssa yhdessä läpi ensimmäisen tykypäivän palautteita ja palautteiden plussia ja miinuksia sekä omia tuntemuksia ja ajatuksia päivästä. Näiden yhteisten pohdintojen kautta lähdimme muokkaamaan toisen työkykyä ylläpitävän päivän ohjelmaa. Varattuja tiloja ja niiden käyttötarkoitusta muutettiin toiseen tykypäivään. Olimme saaneet jo ennakkoon

tietoa Honkalammen yhteyshenkilöltämme siitä, että toisen tykypäivän osallistujamäärä on myös alhainen, vaikka suurempi osallistujamäärä olisi ollut toivottavampaa meidän järjestäjienkin kannalta. Osallistujia toisessa tykypäivässä oli kuusi henkilöä. Alkuperäistä suunnitelmaa ryhmäjaosta ei siis voitu tehdä, vaan ryhmiä oli yksi, joka kiersi kaikki 5 eri rastia aikataulun mukaisesti eli 25 minuuttia rastillaan ja 5 minuuttia varattuna siirtymisiin. PKSSK:n edustajan rastilla keskustelua käytiin tällä kertaa turvallisuudesta, joka siis on teemavuoden aiheena PKSSK:ssa vuonna 2015. Fysioterapeuttiopiskelijoiden rastit sisälsivät sovitusti myös toisessa tykypäivässä toiminnallisen ja liikunnallisen osion.

Meidän sairaanhoitajaopiskelijoiden rasteilla aiheena oli edelleen henkinen työhyvinvointi ja työpaikkakiusaaminen. Ensimmäisen tykypäivän palautteen perusteella rastien sisältöä lähdettiin hieman keventämään, ja ensimmäisellä rastillamme osallistujat kuulivat kahden kiusatuksi joutuneen kokemukset nauhalta. Sen jälkeen aiheesta keskusteltiin yhdessä samalla rastilla heti nauhoitteiden kuulemisen jälkeen. Keskustelu oli aktiivista ja osallistuvaa sekä innokasta. Aiheesta olisi voinut keskustella ja pohtia erilaisia toimintatapoja kiusaamisen ehkäisemiseksi pidempäänkin, mutta aikataulun pysymiseksi se ei ollut mahdollista. Osallistujien mielestä aihe oli tärkeä ja puhutteleva. Toisella rastilla meillä oli meditaatiomatka eli rentoutus, jonka pituus oli 13 minuuttia. Kuuntelimme ennen tykypäivää monia eri rentoutukseen käytettäviä nauhoitteita ja harkinnan päätteeksi valitsimme Meditaatiomatka – Puutarha -nimisen rentoutuksen, jonka tarkoituksena on saada kuuntelijan ajatukset keskittymään mielikuvamatkaan sekä harjoittelemaan oman mielen hallintaa sekä keskittymistä. Teknisten ongelmien vuoksi rentoutumisen alku hieman viivästyi, mutta rastin ollessa viimeisenä se ei suuremmin vaikuttanut aikatauluun. Rentoutuksen tarkoituksena oli musiikin ja puheen avulla saada osallistujille rentoutuminen niin mieleen kuin kehoonkin. Osallistujat olivat kiinnostuneita rentoutuksesta ja halusivat osallistua siihen mielellään. Aikataulullisesti myös toinen tykypäivä sujui hyvin, ja tilanne oli huomattavasti rennompaa kuin ensimmäisenä päivänä.

#### **7.4 Palaute**

Ensimmäisen tykypäivän osalta saimme palautteita yhteensä seitsemän. Palautteista positiivisina asioina pidettiin liikunnallista osuutta, jonka koettiin kui-

tenkin olleen liian lyhyt. Liikuntatuokion koettiin myös olleen aidosti työkykyä lisäävää. Terveyden edistäminen ja lihaskuntoharjoittelu sai myös hyvää palautetta, ja se koettiin tärkeäksi. Luento aiheesta ”Mihin työssä menee turhaa aikaa?” koettiin myös kiinnostavana ja keskustelua aiheuttaneena osiona. Vetäjien iloisuus sekä rento ilmapiiri saivat myös kiitosta.

Kehitettävistä asioista esille nousi työpaikkakiusaaminen liian raskaana aiheena. Henkisen työhyvinvoinnin osuus koettiin masentavana ja turhana aiheesta jankkaamisena eli aihe sinällään herätti paljon tunteita. Koettiin myös, ettei työpaikkakiusaamiseen liittynyt aihe nosta työkykyä eikä liittynyt mitenkään päivän teemaan. Aihe koettiin myös vieraaksi ja ei itseä koskettavaksi. Päivä tuntui osalla myös enemmän kehittämispäivältä kuin työkykyä edistävältä iltapäivältä ja mietittävää oli liikaa. Selvempää irtiottoa työasioista kaivattiin.

Toiseen tykypäivään muutimme hieman päivän ohjelmaamme siten, että se ei tuntuisi niin raskaalta työkykyä ylläpitävään iltapäivään osallistujista. Muutoksista on kerrottu aiemmin tekstissä. Toisesta tykypäivästä saimme palautteita yhteensä kuusi. Positiivisena palautteena kehuttiin päivän monipuolista ohjelmaa ja sisältöä. Hyvänä asiana pidettiin sitä, että ohjelmassa oli sekä toimintaa ja liikuntaa että ajatuksia herättäviä kokemuksia työpaikkakiusaamisesta ja keskustelua aiheesta. Erilaisen tykypäivän sisältö sai hyvää palautetta, ja ajallisesti iltapäivän katsottiin olleen sopivan mittainen sisällytettynä työpäivään. Rastien erilaisuuden koettiin tasapainottaneen hyvin toisiaan. Useamman osallistujan mielestä loppurentoutus oli hyvä. Vetäjien innokkuus ja tarttuva positiivinen vire saivat myös kiitosta.

Palautteiden perusteella kehitettäviä asioita olivat edelleen konkreettisen tekemisen vähyys ja ulkona tekeminen. Alkuperäisen suunnitelman mukaisesti ulkona tapahtuvaa toimintaa olikin enemmän, ja ensimmäisessä tykypäivässä keskustelurasti toteutettiin kodassa, mutta myöhäinen vuoden ajankohta toi oman haasteensa ulkona toimimiseen ja näin katsoimme parhaaksi toteuttaa tykypäivät toisen päivän osalta sisätiloissa. Parempaa tiedottamista toivottiin myös, koska näin osallistujia olisi voinut olla enemmän. Tiedottaminen meidän opiskelijoiden osalta hoidettiin mahdollisimman hyvin, mutta tykypäivien sisällöt olisi pitänyt toimittaa aiemmin Honkalammelle, jotta mahdolliset osallistujat olisivat päässeet tutustumaan niihin ennakoon. Useammassa palautteessa toivot-

tiinkin parempaa tiedottamista tykypäivistä. Alkuperäisen kiinnostuneiden osallistujien määrän pohjalta odotimme suurta osallistujamäärää, minkä vuoksi lähdimme kahta tykypäivää suunnittelemaan. Kaikkiaan kahteen tykypäivään osallistui yhteensä 13 henkilöä. Pidimme kuitenkin hyvänä asiana, että osallistujia oli molempina päivinä ja pystyimme viemään läpi suunnittelemamme sisällöt ja kehittymään tykypäivien suunnittelussa ja läpiviemisessä pitämällä kaksi tykypäivää.

Aktiivisina keskustelijoina toiseen tykypäivään osallistujat olisivat toivoneet enemmän aikaa ryhmäkeskusteluille, ja osa koki aikataulun liian kiireisenä. Tykypäivän vetäjinä huomasimme, että aikaa keskusteluille olisi pitänyt olla enemmän, koska aiheet selvästi kiinnostivat ja aiheuttivat ajatuksia osallistujien keskuudessa. On kuitenkin vaikeaa tietää etukäteen, kuinka aktiivisesti ryhmän saa mukaan keskusteluun, joten aikataulutus on tärkeää, että päivän ohjelma pysyy suunnitellun mukaisena. Osallistujien aktiivisuus vaikuttaa myös paljon siihen, onko jollekin 25 minuuttia liian pitkä aika keskustella ja taas jollekin toisella aivan liian lyhyt aika hyvälle keskustelulle. Päivän ohjelmassa olisi toivottu myös etukäteen kerrottavan, tapahtuuko toiminta sisätiloissa vai ulkona, että vaatetus olisi ollut päivään sopiva. Palautteissa oli paljon hyvää ja positiivista. Päivien onnistuminen ja kehittyminen oli palautteista huomioitavissa. Kehitettävien asioiden palaute oli tervetullutta ja ajattelemisen aihetta antavaa. Pystyimme kuitenkin reagoimaan ensimmäisen tykypäivän jälkeen asioihin, jotka eivät toimineet siinä iltapäivässä ja muuttamaan toimintaamme hieman. Muutos toikin positiivista palautetta ja oli tervetullut muutos toisen tykypäivän ohjelmaan. Tapahtumaan osallistuvien vähäinen määrä yllätti ensimmäisen tykypäivän alkaessa, mutta toiseen tykypäivään osasimme jo varautua mahdollisesti vähäisen osallistujamäärän huomioiden. Saimme myös ennakoon tietoa Honkalammen yhteyshenkilöltämme, ettei osallistujamäärä ole toisessakaan tykypäivässä suuri. Tykypäivien osallistujien aktiivisuus oli päivissä erilaista ja suhtautuminen aiheisiin samoin. Toisille henkisen työhyvinvoinnin aihe oli raskas ja masentavakin, toisille kiinnostava ja ajatuksia sekä keskustelua herättävä. Yksilöllisyyttä kunnioittaen kaikkien mielipiteillä oli meille kuitenkin merkitystä ja otimme palautteen mielellämme vastaan.

## 8 Pohdinta

### 8.1 Opinnäytetyön toteutusympäristö ja tiedonhankinta

Toimintaympäristönä toiminnallisessa opinnäytetyössämme oli Honkalampi-keskus, joka sijaitsee Ylämyllyllä, noin 15 kilometriä Joensuun keskustasta. Honkalampi-keskus on tarjonnut kehitysvammapalveluja vuodesta 1971. Honkalampi-keskuksen ympäristö on esteettömäksi tehty ja luonnonkauniilla paikalla vesistön äärellä. Henkilökuntaa Honkalampi-keskuksella on noin 200 henkilöä, joista miehiä on noin yksikolmososa. Honkalampi-keskus tarjoaa asumispalveluita ja osastohoitoa. Asumispalveluja ovat esimerkiksi Etappi, Honkatähti, Leppälä, Puomipolku, Ankkuri ja Startti. Osastohoidon mahdollisuus on Tuulikellossa, sekä Muksula-Pauliinassa. Honkalampi-keskuksesta löytyy myös koulu, joka tarjoaa perusopetusta sekä hoito- ja kuntoutuslasten luokat. Honkalampi-keskuksesta löytyy päivätoimintaa, jonka peruslähtökohtana on ylläpitää ja kehittää vuorovaikutustaitoja sekä auttaa itsenäisessä selviytymisessä. Keskuksesta löytyvät myös kehitystä ja kuntoutusta tukevat asiantuntijapalvelut, jotka sisältävät fysioterapiaa, psykologin palvelut, puheterapeutin, toimintaterapeutin palvelut sekä sosiaalityöntekijöitä. Lasten ja aikuisten palveluja ovat esimerkiksi hammashoitola, aac-ohjaaja sekä kuntoutusohjaaja. Keskus tarjoaa lisäksi tarvittaessa muun muassa seksuaalineuvontaa. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015.)

Honkalammella työskentelee monipuolinen ja moniammatillinen henkilökunta ja monen alan osaajia. Henkilökunta koostuu esimerkiksi ohjaajista, lähihoitajista, sairaanhoitajista, sosiaalityöntekijöistä, toimintaterapeuteista ja opettajista, sekä monista muista ammattilaisista. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015.) Työhyvinvointipäivien kohderyhmänä ovat Honkalampi-keskuksen hoitohenkilöstö, kuten ohjaajat, lähihoitajat ja sairaanhoitajat. Työhyvinvointipäivien ohjelman järjestimme niin, että teimme yhdessä kahden fysioterapeuttiopiskelijan kanssa valmiita vaihtoehtoja päivän ohjelmaksi. Kyseylomakkeen pohjalta henkilöt, jotka osallistuvat päivään, voivat merkitä toiveet päivän sisällöstä valitsemalla muutaman itseään kiinnostavimman vaihtoehdon. Saatujen vastausten pohjalta päivän ohjelmarunkoa lähdettiin suunnittelemaan



ja toteuttamaan. Työhyvinvointipäivät järjestettiin Honkalammen toimitiloissa ja sen ympäristössä lokakuussa 2015.

Tutkimus- ja tiedonhankintatapoina käytimme opinnäytetyössämme kysely- ja palautelomakkeita. Henkilökunnalle lähetettävän kyselylomakkeen avulla saimme tietoa siitä, millaista toimintaa henkilökunta haluaisi tykypäivän sisältävän. Tiedonhankinnan jälkeen kokosimme saadut vastaukset ja aloimme suunnitella työhyvinvointipäivän ohjelmaa huomioimalla henkilökunnan toiveita. (Ammattiopisto Livia 2009.) Käytimme myös mahdollisimman laajasti luotettavia Internet- ja kirjalähteitä opinnäytetyömme teoriaan.

## **8.2 Oma opinnäytetyöprosessi**

Opinnäytetyöprosessin kestoksi olemme arvioineet noin vuoden. Kuviossa 8 on nähtävissä suunniteltu aikataulu.





Kuvio 8. Opinnäytetyöprosessi ja aikatalutus.

### 8.3 Ammatillinen kasvu ja opinnäytetyön prosessin arviointi

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli Honkalampi-keskuksen henkilökunnan hyvinvoinnin edistäminen. Tehtävänä oli järjestää työhyvinvointipäivät, johon koko Honkalampi-keskuksen hoitohenkilökunta voi osallistua. Opinnäytetyön toiminnallinen osuus toteutettiin yhteistyönä kahden Karelia-ammattikorkeakoulun fysioterapeuttiopiskelijan kanssa. Opinnäytetyötämme aloittaessa lähdimme pohtimaan sitä, mitä toimeksiantajamme haluaa toimeksiannollaan saada ja mikä on työssämme sen tarkoitus ja tehtävä. Työhyvinvointi on tällä hetkellä paljon esillä oleva ja puhutteleva aihe, ja oma mielenkiintomme työhyvinvointia ja siihen liittyviä asioita kohtaan olivat syynä siihen, että opinnäytetyömme ai-

heeksi valikoitui työhyvinvointi ja työkykyä edistävien iltapäivien vetäminen Honkalampi- keskuksella.

Tarkoituksena opinnäytetyössämme oli työhyvinvoinnin lisääminen Honkalampi-keskuksen henkilökunnalle tykypäivien kautta sekä myös omien ammattitaidollisten kokemusten sekä taitojen kertyminen ja tietouden hakeminen ja jakaminen. Ammattikorkeakouluun tehtävä opinnäytetyö oli meille molemmille ensimmäinen ja prosessina pitkäaikainen, lähes vuoden kestänyt. Emme aloittaneet tekemään opinnäytetyötä aluksi kahdestaan, vaan toinen meistä liittyi tähän opinnäytetööhön myöhemmin. Kahden Karelia-ammattikorkeakoulussa opiskelevan fysioterapeuttiopiskelijan kanssa yhteistyönä tehty opinnäytetyö oli haastava ja suunnitelmallisuutta sekä joustavuuttakin vaativa. Työhyvinvoinnin aiheesta oli helppo löytää tietoa, ja luotettavaa lähdemateriaalia oli paljon tarjolla. Tämän opiskelun aikana lähdekriittisyys on kasvanut ja tämän opinnäytetyön mukana yhä lisää. Pidimme tykypäivät kokoonpanolla kaksi sairaanhoitaja- ja kaksi fysioterapeuttiopiskelijää, kuitenkin niin, että molempien koulutusalojen opiskelijat tekivät omat opinnäytetyöt. Moniammatillisen opinnäytetyön toteutus oli erittäin opettavaista ja samalla haasteellista. Opettavaisinta oli varmasti se, kuinka iso prosessi opinnäytetyö oli koulutusohjelmaan katsomatta. Opinnäytetyön prosessissa haastetta loivat myös koulutusohjelmien erilaisuus ja ajankäyttö. Harjoitteluajkojen läpivieminen sekä perheen huomioiminen meillä hoitotyön opiskelijoilla toivat omat paineensa prosessiin. Ammatillisena kasvuna voidaan pitää meidän kohdalta joustavuutta toisia työryhmään kuuluvia henkilöitä kohtaan sekä periksiantamattomuutta sekä sovittelua ja ajankäytön opettelua.

Yhteisillä opinnäytetyön ohjauskerroilla huomasimme, kuinka aikaa vievää ja hankalaa ainakin prosessin alussa oli löytää sopivaa tietoperustaa ja samalla suunnitella tykypäivien sisältöä. Haasteena koimme myös sen, että fysioterapiaopiskelijat olivat jo pidemmällä opinnoissaan kuin me hoitotyön opiskelijat. Lisäksi heidän opinnäytetyö oli edennyt jo pidemmälle teorialiedon osalta, kuten myös tykypäivien suunnittelussa ja me olimme juuri saaneet oman toimeksiantannon. Meille haasteena tuli aikataulu, koska tykypäivät oli järjestettävä aikataulullisesti nopeasti, vaikka meidän opinnäytetyön prosessimme oli vasta alussa. Kuitenkin työkykyä ylläpitävien iltapäivien suunnittelemine ja toteutus onnistuivat meidän järjestäjien osalta hyvin, vaikka osallistujamäärät olivatkin pieniä. Yhteisistä, sovitusta asioista opinnäytetyötämme kohtaan pidettiin alkuvaikeuk-

sien jälkeen ja lopputulos oli kaikkia tyydyttävä. Kuitenkin parannettavaakin jäi ja esimerkiksi keskinäisiä tapaamiskertoja opinnäytetyön tiimoilta olisi voinut olla enemmän ja informaatiota enemmän. Kehityimme tässä kyllä prosessin edetessä. On haastavaa yhdistää eri koulutusohjelmien opiskelijoita tekemään opinnäytetyötä yhdessä, mutta tulevaisuudessa sellaisiin opinnäytetöihin voisi olla enemmänkin kannustusta. Osasimme ottaa vastaan myös kriittistä palautetta sekä antaa itse rakentavaa ja ammatillista palautetta. Huomioimme opinnäytetyötä tehdessämme eri ammattikunnan jäsenten osaamisen ja toimme myös omaa asiantuntijuuttamme esille tilanteen niin vaatiessa. Ohjausta opinnäytetöihin saimme riittävästi, ja sitä oli tarjolla aina tarvittaessa. Saimme myös riittävästi palautetta opinnäytetyötä koskevista puutteista, mutta myös hyvistä osioista

#### **8.4 Toiminnallisen osion arviointi**

Toiminnallinen osio vaati aikaa ja suunnittelua yhdessä kahden fysioterapeuttiopiskelijan kanssa. Aloimme suunnitella tykypäiviä ja niiden sisältöä keväällä 2015 tavaten toimeksiantajan edustajan ja laatimalla infokirjeen, joka toimitettiin toimeksiantajalle alkukesästä. Syksyn ajan suunnitellut työkykyä edistävät iltapäivät pidettiin Honkalampi-keskuksella lokakuun alussa ja lopussa. Tykypäivien ohjelmasisältö oli mielestämme hyvä ja monipuolinen, kuten osallistujilta saaduissa palautteissa mainittiin. Suunnitellut aikataulut sekä rastit eri ohjelmasisältöineen toimivat, vaikka osallistujamäärän vähyys aiheuttikin sen, että aikataulutusta ja ohjelman kulkua jouduttiin hieman muuttamaan tykypäivän alkaessa. Moniammatillisessa työryhmässä toimiessa huomioiduksi tuli niin liikunnallinen osuus kuin myös henkinen työhyvinvointi, jossa tykypäivään osallistuneet henkilöt saivat osallistua keskustelun kautta pohtimaan kerättyjen ”työpaikkakiusattujen” rankkojakin tarinoita. Halusimme tuoda vahvasti omilla rasteillamme henkisen hyvinvoinnin esille tykyiltapäiviin ja lähdimme sitä kautta suunnittelemaan iltapäivien ohjelmaa. Alkuperäisen suunnitelman mukaisesti olisimme halunneet tuoda tykypäivään kokemuskouluttajan kertomaan henkisestä työhyvinvoinnista omakohtaisten kokemuksien kautta, mutta aikataulullisesti se ei ollut mahdollista toteuttaa. Pysyimme kuitenkin aiheena samassa ja päätimme tuoda esille työpaikkakiusaamisen ja sitä kautta herätellä ajatuksia, miten kohdella työkaveria ja mitä on hyvä ”työpaikkahenki”. Haasteena oli miettiä, millä keinoin

saisimme kerättyä ajatuksia herättävää materiaalia, kun ajankäyttö useamman rastin ja toimijan sisältäneessä ohjelmassa toi haasteensa.

Tykypäivien ohjelma laadittiin niin, että ohjelmaan sisältyi viisi rastia, joissa jokaisessa oli aikaa kaksikymmentä minuuttia asiakokonaisuutta kohden. Ensimmäisen tykyiltapäivän palautteiden pohjalta lähdimme hieman keventämään toisen iltapäivän sisältöä, koska ensimmäiseen iltapäivään osallistujien kokemukset aiheesta olivat, että aiheena henkinen työhyvinvointi oli liian raskas ja jopa tylsä. Toisesta iltapäivästä saimme paljon hyvää palautetta ja kaiken kaikkiaan onnistuimme toiminnallisessa osuudessa kokonaisuudessaan hyvin. Kehitimme työhyvinvointipäivien suunnittelussa ja läpiviemisessä, eikä ensikokemuksena jäänyt huonoa tunnetta tilaisuuksista. Pystyimme myös huomioimaan paranneltavia asioita sekä aikatauluja ensimmäisen tykyiltapäivän pohjalta. Aikataulullisesti olisi voinut varata enemmän aikaa tykypäivien ohjelmien läpivienteihin eli keskusteluaikaa toivottiin enemmän toisen päivän palautteissa. Aikataulus rasteilla oli siis hieman liiankin tiukka. On kuitenkin lähes mahdotonta tietää etukäteen, kuinka aktiivista keskustelua osallistujien kanssa syntyy, joten selkeä aikataulutus pisteissä oli tärkeää. Tykyiltapäivät sujuivat kuitenkin suunnitelmien mukaisesti.

Palautteissa saimme sekä kiitosta että paranneltavia asioita. Toimeksiantajan kanssa yhteistyö sujui hyvin, mutta olisimme toivoneet enemmän palautetta myös toimeksiantajan puolelta heti tykypäivien päätyttyä. Ymmärrettävää kuitenkin on, ettei palautteen antaminen esimerkiksi työpäivän sisällöstä johtuen ole aina heti mahdollista. Myöhemmin saadussa toimeksiantajan palautteessa saimme kiitosta moniammatillisuudesta ja yhteistyöstä fysioterapeuttipiskelijoiden kanssa, selkeästä ja realistisesta työstä sekä kehittämisideoista. Toimeksiantajan mielestä tiedottamisessa olisi ollut paranneltavaa ja olemme siitä samaa mieltä. Tästä on hyvä ottaa opiksi. Tykypäivistä tiedottaminen jäi puutteelliseksi, mikä ilmeni vähäisellä osallistujamäärällä sekä suoranaishalla tietämättömyydellä asiasta, vaikka alkujaan kiinnostuneita osallistujia tykypäiviin oli runsaasti, jonka vuoksi lähdimme kahta iltapäivää suunnittelemaan. Tilat tykypäivien pitoon olivat moitteettomat, ja tilavaraukset pitivät hyvin. Tarvitessamme ohjausta esimerkiksi alkuinfoon käytettävistä laitteista saimme sitä kiitettävästi. Onnistuimme mielestämme hyvin aikataulullisesti sekä ohjelman suhteen paransimme toisen tykyiltapäivän sisältöä, joka myös palautteista oli luettavissa.

Hyvä ja rauhallinen ilmapiiri sekä yhteistyö fysioterapeuttiopiskelijoiden kanssa toimi mielestämme hyvin. Korjattavia asioita olivat ensimmäisen iltapäivän liian raskas sisältö ja toisen päivän liian lyhyet ajat, koskien lähinnä keskustelurastetta. Parannettavaa oli myös prosessin alun yhteistyössä, alkaessamme suunnitella työkykyä ylläpitäviä iltapäiviä opinnäytetyön kumppaneidemme kanssa. Tähän asiaan tuli kyllä myös parannusta prosessin edetessä. Saimme myös hyvää kokemusta mahdollisia tulevaisuudessa järjestettäviä tykypäiviä ajatellen.

## 8.5 Luotettavuus ja eettisyys

Työhyvinvoinnin arvoperustalle syntyvät ainekset eettisillä perusteilla. Tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus, kohtuus, yhteistyö, vastuullisuus ja huolenpito, suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus ovat eettisiä perusteita, samoin kuin osaaminen, totuuden selvittäminen, ennakoitavuus ja järjestelmällisyys. Tasa-arvoisuus on myös sitä, että ihmiset työpaikoilla kokevat tasapuolista kohtelua ja arvostusta. Oikeudenmukaisuudella tarkoitetaan sitä, että päätösten tekemiset ovat etukäteen tiedossa, kaikkia koskevia ja läpinäkyviä. Kohtuus on työelämässä oleva yleinen ja kestävä hyveestä käytettävä mittari. Työn on vastattava työntekijän suoriutumiskykyä niin pidemmällä kuin lyhyelläkin aikavälillä. Yhteistyöllä saadaan kestäviä tuloksia työn kehittämisessä ja työolosuhteissa silloin, kun työnantajan ja henkilöstön välinen työsuhde on kunnossa ja avoin. Vastuullisuus ja huolenpito koetaan osana yhteiskunnallista työturvallisuuslakia. Huolenpitovelvoitteet koskevat työnantajaa, kun kyseessä on työturvallisuus, henkilöstön työssä jaksaminen sekä työtä tai työolosuhteita koskettavat seikat. (Tarkkonen 2012, 28, 33.)

Suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus koetaan pääasiassa johtamisorganisaatioissa, joka käyttää paikallista asemavaltaa ja kohdentaa työpaikaikalla todellista suunnitelmallisuutta. Työhyvinvoinnille on asetettu päämääriä, osatavoitteita ja tavoitenäkymiä. Osaaminen on edellytys sille, että osataan johtaa ja toimia tuloksellisesti ja näin edistää suoraan työhyvinvointia. (Tarkkonen 2012, 28, 33.)

Totuuden selvittäminen merkitsee työolosuhteisiin kohdistuvaa toimintaa sekä työolosuhdeseuraamusten todellisen tilan selvittelyä. Totuuden selvittäminen on jatkuvaa toimintaa, sillä se saattaa muuttua ajallisesti ja paikallisesti. Ennakoitavuudessa otetaan huomioon terveellisyys, turvallisuus, toimivuus sekä viihty-

vyystavoitteet. Toiminta on taloudellista ja tehokasta. Järjestelmällisyys työhyvinvoinnin näkökulmasta tarkoittaa sitä, että kaikki organisaatioyksiköt ja henkilöstö ovat säännöllisesti ja huolellisesti sekä kattavasti tarkastelun kohteena. Järjestelmällisyys toimii ainoastaan toimivan johtamisorganisaation avulla. (Tarkkonen 2012, 28, 33.)

Hyvän tutkimusteoksen tunnistaa siitä, kun eettisesti noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Suomessa tutkimushankkeiden eettisyyttä ja asianmukaisuutta ohjaa ja valvoo useita julkisia elimiä, kuten opetusministeriön asettama neuvottelukunta, joka laatii ohjeet tieteellisten menettelytapojen ohjeistusten noudattamiseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 23.)

Ihmistieteessä eettisiä ongelmia aiheuttavat koejärjestelyt sekä tiedon hankintatavat. Ihmisarvon kunnioittaminen tulee olla tutkimuksen lähtökohtana. Jos tutkimuksessa tarvitaan ihmisiä, on tärkeää noudattaa itsemääräämisoikeutta ja kunnioittaa päätöstä, haluavatko henkilöt osallistua tutkimukseen. On hyvä selvittää, miten henkilöiden suostumus hankitaan, millaisia riskejä siihen sisältyy ja mitä tietoa henkilöille halutaan antaa itse tutkimuksesta. Tutkimustyön kaikissa vaiheissa on vältettävä epärehellisyyttä. Tärkeää on pitää kiinni periaatteesta, ettei plagioi eli lainaa toisen henkilön käsikirjoitusta, eikä esitä toisen henkilön tekstiä tai artikkelia omanaan. Itseplagiointi ei myöskään ole sallittua. Tämä tarkoittaa sitä, että jos tutkimustyötä tekevä henkilö muuttaa joitakin pieniä osia omasta tekstistään, se voidaan tulkita tiedeyhteisön harhaan johtamisena suhteessa omaan tutkimustyöhön. Tulosten vilppi, kuten tulosten sepittäminen ja tulosten yleistäminen ilman perusteita, on tiedeyhteisön ja päätöksentekijöiden harhaan johtamista, eikä ole sallittua. Harhaanjohtavaa ja puutteellista raportointia ei myöskään sallita. Tutkimukseen osallistuneita jäseniä ei saa vähätellä, eikä yhteistyöllä hankittuja julkaisuja tule omia itselleen. Tutkimukseen myönnettyjä määrärahoja ei saa käyttää muuhun tarkoitukseen. (Hirsjärvi ym. 1997, 25–27.)

Eettistä toimintaa voidaan kuvailla sanoilla velvollisuus, pakko, hyvä vai paha, oikeus ja haitta. Ihmisen käsitystä oikeasta ja väärästä mielletään omatuntona eli eettisyytenä. Ajattelua voidaan pitää myös eettisyytenä, jolloin ymmärretään toiminta tekemisenä, jossa toteutuvat arvot ja periaatteet. Työyhteisöllä on suuri



merkitys eettisyyden kehittymiseen sekä eettisen toiminnan osaamiseen. (Kivimäki 2012.)

Eettisesti tieteellinen tutkimus voi olla luotettavaa ja hyväksyttävää, sekä sen tulokset uskottavia, mikäli tutkimus on tehty tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Lainsäädäntö määrittää rajat hyvälle tieteelliselle käytännön soveltamiselle ja tutkijayhteisön itsesääntelylle. Tieteellinen hyvä käytäntö on osa tutkimusorganisaatioiden laatujärjestelmää. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2014.) Opinnäytetyössämme toteutui jokaisen osallistuneen henkilön yksityisyysuoja, emme missään vaiheessa käyttäneet tykyiltapäivään osallistuneiden henkilöiden nimiä emmekä kuvanneet henkilöitä, joista heidät olisi voinut tunnistaa.

Koska opinnäytetyömme ja erityisesti työhyvinvointipäivät koskivat ihmistä ja ihmisryhmää, opinnäytetyömme on oltava sopusoinnussa sairaanhoitajan eettisten periaatteiden kanssa. Emme saattaneet ketään työhyvinvointipäivään osallistuvaa yksilöä kiusalliseen tai muuten hankalaan tilanteeseen, vaan kunnioitimme jokaista henkilöä omana yksilönään. Toimintamme oli terveyttä ja hyvinvointia edistävää sekä ihmisoikeuksia toteuttavaa. Muistimme myös luottamuksellisuuden joka tilanteessa ja kaikkia osapuolia kohtaan. Huomioimme opinnäytetyötämme toteuttaessa sen, että kunnioitimme jokaisen yksilön omia arvoja, tapoja ja vakaumusta sekä jokaisen itsemääräämisoikeutta. Pyrimme toteuttamaan opinnäytetyömme siten, että tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus toteutuivat jokaista työhyvinvointipäivään ja opinnäytetyöhömmme osallistuvaa henkilöä kohtaan.

## **8.6 Hyödynnettävyys ja jatkokehitysmahdollisuus**

Tulevaisuudessa voisi tehdä tutkimuksellisen opinnäytetyön, jossa selvitetäisiin, onko lama vaikuttanut tykytoiminnan järjestämiseen ja sitä kautta työhyvinvointiin. Lisäksi olisi mahdollista tutkia työntekijöiden mielipiteitä työkykyä edistäviä toimintoja kohtaan yrityksissä, joissa järjestetään aktiivisesti tykytoimintaa. Onko tykytoiminta työntekijöiden mielestä mieleistä ja positiivisella tavalla hyvinvointiin vaikuttavaa vai vain pakollista ja väkinäistä? Tässä yhteydessä olisi mahdollista myös selvittää, onko työnantaja ottanut selvää työntekijöiden toiveista tykytoimintaan. Toiminnallisena opinnäytetyönä voisi järjestää

työkykyä edistävää toimintaa siten, että opinnäytetyötä olisi toteuttamassa useamman eri koulutusohjelman opiskelijoita, jolloin esimerkiksi tykypäivän ohjelmasta tulisi monipuolisempaa osallistujille ja opiskelijat saisivat hyvää kokemusta moniammatillisessa tiimissä toimimisesta ja yhteistyöstä.

## Lähteet

- Aalto, R. 2012. Liikuttavia ajatuksia. Saarijärvi: Offset Oy.
- Apajasaari, T. 2013. Savuton työpaikka – henkilöstön työhyvinvoinnin ja terveyden edistämisen näkökulmasta. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Terveyden edistämisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. <https://www.theseus.fi/handle/10024/68431>. 2.2.2016.
- Backman, M. & From, J. 2010. Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/23175/Microsoft%20Word%20-%20ont8pdf.pdf?sequence=1>. 1.2.2016.
- Bjerregård Madsen, J., Hanhinen, H., Rouvinen, I., Simonen, M., Tolvanen, K. & Varpenius, E.-M. 2015. Myö ja työ -työhyvinvointisopimus 2015 - 2018. PKSSK, työsuojelun toimintaohjelma 2015 - 2018. Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. [http://www.pkssk.fi/documents/601237/620396/my%C3%B6%20ja+ty%C3%B6\\_2011.pdf/dfb2cc63-8bf5-4e47-994d-52ea85816bdb](http://www.pkssk.fi/documents/601237/620396/my%C3%B6%20ja+ty%C3%B6_2011.pdf/dfb2cc63-8bf5-4e47-994d-52ea85816bdb). 25.4.2015.
- Hirsjärvi, S, Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kirjapaino oy
- Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö – Avaimia hyvään vuorovai-  
kutukseen. Hämeenlinna: Karisto Oy:n kirjapaino.
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Jyväskylä: PS-kustannus
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Juva: Bookwell Oy.
- Kess, K. & Kähönen, M. 2010. Häirintä työpaikalla – Työpaikkakiusaamisen sel-  
vittäminen ja siihen puuttuminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kivimäki, S. 2012. Eettinen osaaminen hoitotyössä. Seinäjoen ammattikorke-  
koulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutus-  
ohjelma. Opinnäytetyö. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38811/Kivimaki\\_Satu.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38811/Kivimaki_Satu.pdf?sequence=1). 3.2.2016.
- Kylmä, J., Vehviläinen-Julkunen, K. & Lähdevirta, J. 2003. Laadullinen terveys-  
tutkimus - mitä, miten ja miksi? <http://www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo93495.pdf>. 12.4.2015.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja  
tutkimassa. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5570-1>. 24.2.2016.
- Lundell, S. 2008. Kateus työyhteisössä. Tampere: Esa Print Oy.
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa – työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Kustannusyhtiö Tammi.
- Manka, M-L. 2007. Työrauhanjulistus – miten olla ihmisiksi alaisena ja esimie-  
henä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Manka, M-L. 2011. Työn iloa. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Manka, M-L. 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? Helsinki: Talentum.
- Manka, M-L, Hakala, L, Nuutinen, S & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työ-  
hyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikalla. Tutkimus- ja koulutuskeskus  
Synegros Tampereen yliopisto. <http://www.uta.fi/jkk/tyovirta/materiaalipankki/Ty%C3%B6%20iloa%20ja%20imua.pdf>. 15.3.2015.

- Manka, M-L. & Manka, M. 2014. Työhyvinvointi.  
<http://fokus.talentum.fi/tietopalvelu.karelia.fi/teos/BAXBXATCFJFJ#kohta:TY%28%28d6%29HYVINVOINTI%28%2820%29>. 1.2.2016.
- Mattila, K.-P. 2010. Asiakkaana ihminen. Työnä huolenpito ja auttaminen. Juva: WS Bookwell Oy.
- Mieli - Suomen Mielenterveysseura. 2015. Rentoutuminen palauttaa voimia.  
<http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/rentoutuminen-palauttaa-voimia>. 13.12.2015.
- Mäkipeska, M. & Niemelä, T. 2005. Haasteena luottamus – Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Helsinki: Edita Prima oy.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Juva: WS Bookwell oy
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2015. Parhaat palvelut oikeaan aikaan. <http://www.pkssk.fi/hallinto-ja-tukipalvelut>. 28.5.2015.
- Punk-hanke. 2012. Henkilöstötunnuslukulaskuri.  
<http://www.kuntoutussaatio.fi/punk/henkilostotunnuslukulaskuri>. 1.2.2016.
- Raatikainen, E. 2015. Lujita luottamusta. Juva: Bookwell Oy.
- Roos, S. & Mönkkönen, K. 2015. Ihmisiksi työssä. Työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta. EU: Unipress
- Sairaanhoitajaliitto. 2014. Sairaanhoitajien eettiset ohjeet.  
<https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-eettiset-ohjeet/>. 14.5.2015.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016. Työhyvinvointi. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>. 28.2.2016.
- SRHY-Riskienhallinta. Työkyvyn ylläpito. <http://www.pk-rh.fi/index.php?page=tyokyvyn-yllapito>. 3.2.2016.
- Suomalaisen työn liitto. 2014. Työhyvinvoinnin resursoinnit vähentyneet – panostukset henkilöstön koulutukseen heikkenevät.  
<http://suomalainentyo.fi/2014/07/17/tyohyvinvoinnin-resursoinnit-vahentyneet-panostukset-henkiloston-koulutukseen-heikkenevat/>. 4.2.2016.
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: Unipress.
- Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. EU: Unipress.
- Tukimuseettinen neuvottelukunta. 2014. Hyvä tieteellinen käytäntö.  
<http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto>. 3.2.2016.
- Työterveyslaitos. 2015. Työhyvinvointi.  
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx> . 2.5.2015.
- Työturvallisuuskeskus. 2014. Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki.  
[http://www.tyoturva.fi/tyoterveyshuolto/tyokyvyn\\_hallinta](http://www.tyoturva.fi/tyoterveyshuolto/tyokyvyn_hallinta). 20.5.2015.
- Työturvallisuuskeskus. 2015. Työpaikkakiusaaminen.  
[http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/tyoyhteison\\_toiminta/tyopaikkakiusaaminen](http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/tyoyhteison_toiminta/tyopaikkakiusaaminen). 12.12.2015.
- Uusiautti, S. & Määttä, K. 2011. Love for work as the way towards wellbeing. Global journal of human social science (9), 63–68.
- Valpas, K. 2011. Asiakkaiden vaikutus työntekijän työhyvinvointiin ja työkykyyn. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opin- näytetyö. <https://www.theseus.fi/handle/10024/36720>. 2.2.2016.

- Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Tammi.
- VU University Medical Center. 2016. Wellbeing at work.  
<http://www.wellbeingatwork.nl/>. 29.1.2016.
- Workplace wellbeing. 2014. PDF-dokumentti. Workplace Wellbeing.  
<http://www.blackdoginstitute.org.au/docs/Workplacewellbeing.pdf>. 1.2.2016.
- You Tube. 2015. Meditaatiomatka – Puutarha.  
<https://www.youtube.com/watch?v=7hVlwFraWKE>. 21.9.201
- Österberg, M. 2015. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Viro: Meedia Zone OÜ.

Infokirje tyky-iltapäivistä Honkalampi keskuksen työntekijöille

Infokirje tulevista syksyn 2015 työkykyä

ylläpitävistä (tyky) iltapäivistä

Tervehdys!

Olemme Joensuun Karelia-ammattikorkeakoulun kaksi fysioterapeuttiopiskelijaa sekä kaksi sairaanhoitajaopiskelijaa. Yhteisen opinnäytetyömme aiheena on järjestää Teille Honkalampi- keskuksen työntekijöille kaksi työkykyä ylläpitävää (tyky) iltapäivää syksyllä 2015. Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän vuosi 2015 on turvallisuuden teemavuosi, jonka keskeisenä tavoitteena on lisätä riskien ennakointia potilas- ja työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Syksyn tulevilla tyky-iltapäivien sisällön suunnittelussa olemme tuoneet esille turvallisuuden teemavuoden eri osa-alueita.

Koska työnantajan, työntekijän ja työpaikan yhteistyöorganisaatioiden tehtävänä on yhdessä tukea ja edistää työelämässä olevien työ- ja toimintakykyä kaikissa vaiheissa työuraa, haluamme kysyä Teidän mielipidettänne tyky-iltapäivien sisällöstä, jotta voimme toteuttaa tyky-iltapäivät mahdollisimman asiakaslähtöisellä ja kohderyhmän tarpeet huomioivalla tavalla.

Alla on listattu eri vaihtoehtoja tyky-iltapäivien sisältöön liittyen, merkitse viivalla korkeintaan kolme vaihtoehtoa, jotka sinua kiinnostavat.

Kiitos vastauksestasi! Nähdään syksyllä 2015!

Ystävällisin terveisin,

Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijat Viivi Nevasaari, Heli Kalliokoski, Päivi Luukkonen ja Tanja Vahalahti

Toivoisin, että tyky-iltapäivät sisältäisivät (kolme vaihtoehtoa)

Ergonominen hoitotyö

Apuvälineet hoitotyössä

Elpymisliikunta työpaikalla

Työyhteisötoiminnan kehittäminen

Oman terveyden edistäminen

Lihaskuntoharjoittelu työkyvyn tukena

Sydän- ja hengityselimistön harjoittaminen työkyvyn tukena

Lääkehoidon turvallisuus

Sairaalahygienia työpaikalla

Henkinen työhyvinvointi – kokemuskouluttajan luento

Olen alustavasti kiinnostunut osallistumaan syksyllä 2015 järjestettävään tyky-iltapäivään:

Kyllä

Ei

Keskiviikon 7.10.2015 Tyky-iltapäivän aikataulu

Ajankohta: klo 12.00 – 15.30

**klo 12.00 – 12.30** Aloitus - liikuntasalissa

**Siirtyminen ensimmäisille rasteille 5 min**

**klo 12.35 – 15.30** Ryhmät kiertävät viisi eri rastia

(yhden rastin kesto 25 min + 5 min siirtyminen

**Rasti 1 – Työpaikkakiusaaminen**

- Kertomuksia työpaikkakiusaamisesta tosielämässä

**Rasti 2 – Työpaikkakiusaaminen**

- Keskustelua ensimmäisen rastin tapauksista ja yleistä keskustelua henkisestä työhyvinvoinnista

**Rasti 3 – Terveysten edistäminen ja lihaskuntoharjoittelu**

- Tietoa terveystoimintasuosituksista sekä ohjatusti lihaskuntoharjoittelua yhdessä

**Rasti 4 – Aktivoiva ja osallistava työote**

- Keskustelua aktivoivasta ja osallistavasta työotteesta työpäivän aikana

**Rasti 5 – Mihin työssä kuluu turhaa aikaa?**

- Keskustelua siitä, mihin työyhteisössä kuluu turhaa aikaa, Pkssk:n edustaja.

**klo 15.00 – 15.30** Lopetus – liikuntasalissa

-Palautteen antaminen tyky-iltapäivästä

Palautteen jälkeen kiitos ja hauskaa syksyn jatkoa! ☺



Maanantain 26.10.2015 Tyky-iltapäivän aikataulu

Ajankohta: klo 12.00 – 15.30

**klo 12.00 – 12.30** Aloitus - liikuntasalissa

**Siirtyminen ensimmäisille rasteille 5 min**

**klo 12.35 – 15.30** Ryhmät kiertävät viisi eri rastia

(yhden rastin kesto 25 min + 5 min siirtyminen

**Rasti 1** – Mihin työssä kuluu turhaa aikaa?

- Keskustelua siitä, mihin työyhteisössä kuluu turhaa aikaa sekä työturvallisuudesta, Pkssk:n edustaja.

**Rasti 2** – Terveiden edistäminen ja lihaskuntoharjoittelu

- Tietoa terveystyökaluista sekä ohjattua lihaskuntoharjoittelua yhdessä

**Rasti 3** – Aktivoiva ja osallistava työote

- Keskustelua aktivoivasta ja osallistavasta työotteesta työpäivän aikana

**Rasti 4** – Henkinen työhyvinvointi

- Kokemuksia työpaikkakiusaamisesta

**Rasti 5** – Henkinen työhyvinvointi

- Rentoutuminen henkisen työhyvinvoinnin tukena

**klo 15.00 – 15.30** Lopetus – liikuntasalissa

-Palautteen antaminen tyky-iltapäivästä

Palautteen jälkeen kiitos ja hauskaa syksyn jatkoa! ☺



## OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

<b>Toimeksiantaja</b>	
Organisaation nimi:	Pohjois-karjalan sairaanhoito ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä
Toimeksiantajan edustaja:	Sari Hietala
Osoite:	Ylämyllyntie 94, 80400 Ylämylly
Puhelinnumero:	yhteyshenkilö: Tuija Heiskanen, 0131717066
Sähköposti:	Tuija.Heiskanen@pkssk.fi

<b>Opiskelijan/opiskelijoiden tiedot</b>	
Koulutusohjelma:	Hoitotyön koulutusohjelma
Opiskelijanumero(t) ja nimi(et):	1300126 Tanja Vahalahti 1300115 Päivi Luukkonen
Puhelinnumero:	045-8028878/Tanja 040-7435859
Sähköposti:	tanja.vahalahti@edu.karelia.fi paivi.e.luukkonen@edu.karelia.fi

<b>Toimeksiannon kuvaus</b>	
Aihe	Honkalammen työntekijöiden tykypäivä
Toteutusmuoto	toiminallinen opinnäytetyö
Aikataulu	1 tykypäivä syyskuussa, 2 tykypäivä lokakuussa, opinnäytetyö valmistuu joulukuussa 2015
Kustannusarvio ja kustannusvastuu	Opinnäytetyön kustannuksista vastaavat opiskelijat. PKSSKn sosiaalipalveluiden välineistöä sekä tiloja voi käyttää päivän toteutuksen yhteydessä, sovittava erikseen Tuija Heiskanen kanssa.

<b>Toimeksiantajan sitoumukset</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tuija Heiskanen seuraa (ei ohjaa) työn edistymistä toimeksiannon mukaiseksi.</li> <li>PKSSKn sosiaalipalveluiden välineistöä sekä tiloja voi käyttää päivän toteutuksen yhteydessä, sovittava erikseen Tuija Heiskanen kanssa.</li> <li>PKSSK saa opinnäytetyöhön käyttöoikeuden omassa toiminnassaan, oikeudesta ei makseta korvausta/palkkiota opinnäytetyön tekijöille</li> <li>ennen opinnäytetyön julkaisemista toimeksiantajalle on varattava tilaisuus tarkistaa opinnäytetyöstä PKSSK:n toimintaa koskeva osuus. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen korjaamaan mahdolliset puutteet/virheet toimeksiantajan edustajan pyytäessä.</li> <li>työ esitellään työyhteisössä erikseen sovittavalla tavalla</li> </ul>	

<b>Opiskelijan sitoumukset</b>	
Sitoudumme järjestämään tykypäivät ja olemaan aikataulussa sekä sitoudun vaihtolovelvollisuuteen.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Opinnäytetyön tekijällä on tekijänoikeus työhönsä.</li> <li>Työ valmistuu vuoden 2015 loppuun mennessä.</li> <li>Opinnäytetyön tekijä sitoutuu esittelemään työnsä</li> <li>Työ toteutetaan saumattomassa yhteistyössä opinnäytetyön toteuttavan opiskelijaryhmän kesken (ft- ja sh-opiskelijat)</li> </ul>	



## OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

<b>Opinnäytetyön ohjaus Karelia-amk:ssa</b>	
Ohjaaja(t):	
Mikko Häkkinen	

<b>Opinnäytetyön julkisuus</b>	
Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se voidaan julkaista Theseus-verkkokirjastossa.	

<b>Allekirjoitukset</b>	
Päiväys	Opiskelijat allekirjoitus ja nimenselvennys
05.06.2015	Päivi Luukkonen Tanja Vahalahti
Päiväys	Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys
8.6.2015	SARI HIETALA
Päiväys	Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus ja nimenselvennys
10.2.2016	Mikko Häkkinen